

Responsabilidade social e diversidade: deficiência, exclusão e trabalho

<http://www.bndes.gov.br/bibliotecadigital>

Responsabilidade Social e Diversidade



Deficiência, Exclusão e Trabalho



Ministério do
Desenvolvimento, Indústria
e Comércio Exterior



Coordenação e edição

IBDD – Instituto Brasileiro de
Defesa dos Direitos da Pessoa
Portadora de Deficiência

Revisão técnica

IBDD

Entrevistas

Marcos Sá Correa e Anna Claudia
Monteiro

Design e editoração eletrônica

Antonia Costa de Thuin

Fotografias

Paulo Jares

Fotolitos

Abreu's System
Playarte

Impressão

Digital Gráfica

INSTITUTO BRASILEIRO DE DEFESA DOS DIREITOS
DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA.

Responsabilidade social e diversidade: deficiência, trabalho e
exclusão / IBDD. - Rio de Janeiro: BNDES, 2004.
188 p.; 23 cm.

1. Deficientes físicos. 2. Mercado de trabalho. 3. Esportes. 4.
Responsabilidade social. 5. Exclusão social. I. Título.

CDD 331.59

Índice

Prefácio	5
O deficiente hoje	13
Deficiência e democracia	19
Trabalho e deficiência	61
Entrevistas e perfis	67
Legislação sobre a questão	103
Regras para a acessibilidade do meio físico	151
Notas sobre o relacionamento com o deficiente	169
Palavras úteis	175
O IBDD	181

Prefácio – BNDES

Este livro tem uma história e um destino. Dirige-se à construção de um país melhor: justo, generoso, fraterno. É uma porta que se abre. Espero que por ela entrem empresários, entidades ligadas ao mundo da produção e do trabalho. Sobretudo, que por ela entrem as pessoas portadoras de deficiência que, mantidas à margem da sociedade e da vida, buscam no escuro uma esperança. Que este livro seja uma porta aberta sobre o futuro e a esperança. Seja este o seu destino.

Um destino sonhado e desejado, mas também pensado, programado, trabalhado: um destino que tem história. De muito tempo data o bom combate das organizações de representação e luta das pessoas portadoras de deficiência. A pouco tempo monta o interesse do Estado e o despertar da sociedade para os direitos e a cidadania desses milhões de brasileiros. Aqui, neste livro, essas energias, novas e antigas, marcam encontro. Nele – um livro, e que força podem ter os livros quando se trata do despertar das consciências! – há promessas e técnicas, boa teoria e abertura de caminhos para as práticas mais

concretas. Aqui se reúnem o Estado e a sociedade organizada: o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES e o Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência – IBDD. E juntos oferecem às empresas, aos cidadãos que portam deficiências e a quem se fecham as portas de acesso ao trabalho, um manual de esperança. Concreta. Sem o desfibramento das promessas vazias, com o nervo tenso dos grandes desafios.

O encontro do BNDES com o IBDD tem essa qualidade de carne viva. Pulsa nele o entusiasmo das mudanças que redimem. Cada um por seu lado tem exercido seus mecanismos de luta, segundo suas competências específicas. O Banco, com o PAIS – Programa de Apoio a Investimentos Sociais de Empresas, oferece crédito barato a entidades públicas e privadas para a adequação física e acessibilidade universal dos seus ambientes, a sensibilização e capacitação de suas equipes envolvidas com as pessoas portadoras de deficiência, a aquisição de equipamentos e materiais necessários à recepção dessas pessoas nos espaços de trabalho. O IBDD com sua luta diária pela cidadania da pessoa com deficiência, com um escritório de defesa de direitos, único no país, com a profissionalização e o encaminhamento ao mercado de trabalho, com o esporte social de ponta, modelo de inserção social e conscientizações pelo exemplo. Ambos, Instituto e Banco, reunidos em contrato, empenhando-se em atividades de remoção de obstáculos, arquitetônicos e culturais, à empregabilidade das pessoas portadoras de deficiência, no próprio Banco e entre seus clientes/financiados, buscando para cada parceiro, na sua esfera específica, a função de liderança social no que se refere à construção da cidadania dessas pessoas no nosso país.

Antes mesmo de ser eleito, em visita ao IBDD, o presidente Luiz Inácio Lula da Silva formulou em treze pontos a política de resgate e inserção desses brasileiros, até aqui, com a solitária exceção das iniciativas de governo determinadas pelo presidente José Sarney – lançados à deriva de sua própria história. Treze pontos, todo um programa permeando da educação e saúde ao lazer, da acessibilidade física ao acesso cultural, das atitudes preventivas à defesa da cidadania. Este

livro é um pacto na direção de construir, com esse programa, uma nova realidade.

Livro múltiplo, já se vê, pois o tema – um mundo de abandono, inconsciência, desconhecimento, potencialidades, capacidades e esperanças – o exige. Nele se encontram de tese acadêmica a guias práticos; de modelos de acessibilidade a histórias de vida e informações úteis.

Pois de tudo isto se faz a questão das pessoas com deficiências no Brasil. E de mais: de orgulho, tenacidade, altos ideais. Essa história não se conta só pelo negativo e o abandono. Nela pulsa a força irrefreável da vida. Que virá. O BNDES, junto com o IBDD, deseja, com esta porta que se abre como se abre um livro, dar a muitos, dar a todos, a alegria de ter estado presente quando a vida se fizer mais bela e justa do que é.

É uma proposta. É um desafio. Que possa ser também uma certeza.

Carlos Lessa

Presidente do BNDES

Prefácio – IBDD

O IBDD acredita na urgente necessidade de produção e divulgação de conhecimento como forma de contribuir para o estabelecimento de um novo paradigma no entendimento sobre a questão das pessoas com deficiência.

Ao analisarmos os poucos dados atuais sobre essa realidade, constatamos a ausência de acesso aos direitos básicos de cidadania da grande maioria desse segmento que, além de abranger cerca de 10% da nossa população, envolve pelo menos 30% dos brasileiros. Podemos verificar também que o estado da arte no Brasil sobre esse tema se apresenta como um vazio de produção e disseminação de um novo saber.

Dessas duas constatações deriva a decisão de aprofundarmos nossa intervenção no campo do conhecimento.

Aos três setores de atuação básicos do IBDD, defesa de direitos, esporte e mercado de trabalho, junta-se uma atuação que, realizando

um corte transversal, pretende produzir e disseminar conhecimento não somente em cada uma dessas áreas, mas também em todas aquelas em que se torne útil o debruçar-se de especialistas, a produção de documentos, a realização de pesquisas e experiências, a proposta de intervenções modelares, enfim formas diversas de propor a superação de pontos de bloqueio no enfrentamento da questão.

Esse livro é um passo importante para divulgar um conhecimento até aqui restrito aos técnicos. Nossa idéia é colocar ao alcance de todos – em especial do BNDES e através dele, das empresas brasileiras – conhecimentos básicos para uma intervenção adequada no mundo do direito ao trabalho da pessoa com deficiência.

O acesso ao emprego desse segmento deve ser efetivado sob a ótica da eficiência e da igualdade de oportunidades e este livro pretende contribuir para a realização dessa premissa. Nele estão reunidos diversos textos através dos quais forma-se um retrato que permitirá a atuação, baseada em conhecimento, das empresas interessadas em investir nessa área. Artigos, entrevistas, modelos, legislação, barreiras arquitetônicas, dicas contextualizam o tema contribuindo para a formação de um novo entendimento da questão.

Agradecemos ao BNDES por acreditar na importância de apoiar as empresas que procuram ter um novo olhar sobre as pessoas com deficiência, um olhar que une responsabilidade social e respeito ao próximo. Através desse livro estamos contribuindo para a construção de um país menos desigual e mais justo, como todos queremos.

Rio de Janeiro, 17 agosto de 2004

Teresa Costa d’Amaral
Superintendente do IBDD

O nosso agradecimento ao Senac pela parceria na publicação do livro Sem limite, embrião deste agora editado.

Meu objetivo é fazer uma introdução filosófica, falar sobre a idéia do que é ser deficiente hoje e do que foi no passado. Nós temos a idéia de que ser deficiente sempre foi, sempre significou a mesma coisa. No entanto, o sentido negativo e excludente da palavra “deficiente”, em relação às pessoas a quem se aplica essa designação, tem a ver com uma civilização cujo fundamento é a eficácia, a capacidade de produzir efeitos, e tudo é medido por essa capacidade. De modo que a natureza humana e a singularidade individual não têm, a rigor, nenhum valor; o que vale é uma medida externa que mostra a quantidade de efeitos que uma pessoa, ou uma instituição, é capaz de produzir, e se ela não consegue produzir esses efeitos que estão na média, é então chamada de deficiente, porque vivemos numa civilização da eficiência, que é a civilização industrial.

Portanto, esse sentido negativo, e freqüentemente pejorativo, da palavra “deficiente”, existe há uns trezentos anos, não mais do que isso. O prefixo “de” tem um sentido inteiramente negativo, como em derrota, “perda do caminho”, “perda da rota”; deportado, “ter sido mandado embora do porto”; desestruturado, “não estruturado”; deficiente, “não

eficiente". O prefixo "de", nesse caso, tem o sentido de "não", portanto uma negação da própria essência da pessoa como pessoa, porque ela está sendo avaliada por algo que não é pessoal, que pertence a uma média e que tem a ver com a produção de efeitos.

Mas nem sempre foi assim. Num passado mais próximo (isto é, em relação aos começos de nossa civilização), digamos, na Idade Média, o deficiente era só uma pessoa sagrada. A marca que ele portava era o sinal de diferença e, nesse sentido, o diferente era assinalado e só podia ser assinalado por Deus. Havia algo de sagrado em torno da pessoa deficiente, do cego, por exemplo, que em geral era tomado como um adivinho exatamente por não ver as coisas presentes e poder ser sensível às coisas futuras. O deficiente mental, que já se chamou de "excepcional", de "retardado", era chamado "o simples". Ele era a pessoa simples da aldeia – não se tratava do bobo da corte – e a pessoa simples era a que estava mais próxima de Deus, das crianças.

Usando apenas esses dois exemplos de deficiência, a visual e a mental, o deficiente no passado era tratado positivamente. A deficiência era o sinal, a marca, uma espécie de predestinação. Em vez de excluídas, essas pessoas eram protegidas pela sociedade. Elas eram assinaladas, tinham um lugar e um papel a representar nessas comunidades. De maneira alguma, elas ficavam de fora.

Assim, analisando as diferentes maneiras de tratar as pessoas deficientes e a própria noção de deficiência, que pode ser vista de forma positiva, bem diferente do modo como é vista hoje, eu me dei conta de que, se nós pensamos como pessoas que vivem numa civilização que se define como ocidental e cristã – cuja origem está na Grécia e no Oriente Médio, na Palestina entre o povo judeu – os pais fundadores de nossa cultura atual, tanto do lado grego como do lado judaico e depois cristão, são deficientes. Quem é o fundador da cultura grega para nós? Quando pensamos na cultura grega, qual é o primeiro nome que nos ocorre, porque não conhecemos nenhum antes dele? Homero. Homero, que cantou a Guerra de Tróia e depois a viagem de volta de Ulisses em *Ilíada* e *Odisséia*. Essas são as duas narrativas fundadoras da Grécia, da cultura grega, da diferença entre Ocidente e Oriente. Essa

é a narrativa-mãe do Ocidente, mãe da Europa, portanto nossa avó. Homero era cego e, no entanto, ninguém pensa em se referir a ele como Homero, o ceguinho, como nos referimos ao ceguinho da feira, que é um cantador, um repentista, um extraordinário poeta e a quem, entretanto, nos referimos pela deficiência, não pela poesia. Homero era um grande poeta, o maior poeta de todos os tempos, assim se diz, mas o fato de ser cego não é significativo. Era um fato e ponto.

A tragédia de Édipo, por exemplo, que é uma das narrativas paradigmáticas da nossa cultura: a mãe, o pai e o filho, e o conflito entre os três, que deu na psicanálise, enfim, em tantas coisas. Em Édipo Rei, quem é o detetive, quem é que sabe a verdade desde o começo e aconselha Édipo a não se aprofundar demais na descoberta da verdade porque ele vai se dar mal? É Tirésias, o adivinho, cego. O que quer dizer a palavra “adivinhar”? Adivinhar vem do latim *divinare*, o adivinho é “aquele que tem o dom divino, o dom da divinação”. Ele tem o dom de se pôr próximo do divino e, portanto, de saber o que os humanos comuns não sabem. É a deficiência de Tirésias que o faz ser essa pessoa marcada positivamente e não a pessoa excluída que hoje seria.

Pelo lado judaico, temos a Bíblia, iniciando-se com o Gênesis e prosseguindo com a narrativa dos homens, dos patriarcas, reis, profetas, etc. A partir do momento em que a trinca dos patriarcas – Abraão, Isaac e Jacó – se completa, pode-se dizer que foi lançada a pedra, um povo passa a existir, um povo escolhido por Deus, com quem Deus fez uma aliança. Jacó, por exemplo, não era o filho primogênito de Isaac, e o primogênito era quem tinha prestígio, quem tinha o mando. Jacó, então, propôs ao irmão, Esaú, trocar a primogenitura por um prato de lentilhas. Esaú gostava muito de lentilhas e aceitou a troca. Assim foi feito e os dois enganaram o pobre Isaac, que abençoou Jacó pensando que era Esaú em seu leito de morte. Com isso, Jacó ficou sendo o patriarca e houve muita confusão e brigas entre os irmãos. Um dia, Jacó soube que Esaú estava vindo com toda sua família e se sentiu ameaçado. Resolveu fugir para outra terra levando sua família, seus escravos, seus rebanhos e suas riquezas. Havia um rio que ele precisava atravessar e depois estaria em segurança. Jacó levou toda sua família e seus bens

para o outro lado do rio, ficando por último. No momento de sua travessia, alguém se interpôs entre ele e o rio, impedindo-o de prosseguir. Os dois se atracaram numa luta que levou a noite inteira, sem se resolver em vitória para nenhum deles. Ao alvorecer, aquele com quem Jacó lutara lhe disse que por ter lutado bem poderia passar e atravessar o rio. Jacó se recusou a passar simplesmente e pediu ao outro que ao menos lhe revelasse seu nome. Aquele lhe respondeu: “Não, meu nome eu não digo.” E criou então uma entorse na perna de Jacó, que o deixou manco pelo resto da vida. Declarou ter deixado no corpo de Jacó a sua marca, pela qual ele seria sempre lembrado como “aquele que lutou com Deus”, e doravante este será seu nome, Israel, aquele que lutou com Deus. Portanto, Jacó, que é o fundador da outra tradição ocidental, que juntamente com a tradição grega formou nossa civilização, é um coxo.

Ninguém se lembra dos pais-fundadores de nossa História um como cego e outro como coxo, entretanto, os dois são deficientes. Os dois são de alguma forma assinalados, tendo sido Jacó diretamente assinalado por Deus, em sua luta entre o mortal e o imortal, e tido também seu nome mudado, nome este que conferiu ao povo a que deu origem, Israel. Esses dois deficientes, Homero e Jacó, são os pais-fundadores da cultura que hoje, no seu quase ocaso, trata o deficiente como alguém menos humano, nem por isso mais divino, alguém a ser excluído, a ser mantido à margem da sociedade, sem cidadania, uma vez que a diferença é vista como um sinal negativo e não afirmativo.

Essas histórias bonitas servem para comparar a maneira discriminatória como tratamos os deficientes – e que nos obriga a nos reunir na associação de luta por seus direitos – com a maneira natural com que a deficiência foi incorporada desde as origens dessa cultura, fundada mesmo por pessoas (Jacó e Homero) que hoje chamaríamos de deficientes, essa cultura que no final as expulsaria. Tanto Jacó como Homero não teriam lugar em nossas escolas, em nossas universidades, sofreriam com as barreiras arquitetônicas, etc., um não teria escrito a Ilíada e a Odisséia e o outro não teria sido o pai-fundador da nação judaica e, portanto, avô do cristianismo.

“A medusa representa uma alteridade tão radical que não se pode olhá-la sem morrer.”¹

Jean Baudrillard

1. Introdução

O universo da questão da deficiência pode ser interpretado em nossos dias como o espaço onde se corporificam algumas das principais questões da sociedade atual. Democracia, cidadania, direitos sociais, consciência social, comunicação, imaginário, educação, saúde, medicina, tecnologia, produção, eficiência são alguns dentre tantos assuntos que estão sempre perpassando o problema da deficiência e do deficiente.

A tentativa de pensar a questão da deficiência em um mestrado na área de Comunicação é certo que passa por essa abrangência do tema, mas em especial se liga à idéia de que dentre as diferentes abordagens possíveis a Comunicação é aquela que de melhor forma poderá levar a um enfoque novo e criador para o problema. Poderá levar a um caminho

que signifique não somente uma nova vertente para o conhecimento de uma das mais agudas questões sociais em nosso país, mas também, e quem sabe aqui é possível dizer principalmente, poderá levar a um enfoque inovador na difícil tarefa de construir a democracia.

Através da Comunicação encontraremos abordagem para alguns dos principais pontos da questão do deficiente e poderemos desenvolver mais uma chave para seu encaminhamento. Homem e sociedade podem ser vistos como aspecto central do problema porque nos dois a questão nasce e nos dois há de se resolver.

Está este trabalho dividido em quatro linhas básicas para seu desenvolvimento. A formação do conceito de deficiência, a construção do outro e a discriminação, a não-consciência da questão como meio de análise do tema e a conscientização como uma das viáveis formas de intervenção para o encaminhamento do problema. Procurei fazer de cada um dos quatro primeiros aspectos uma unidade completa de abordagem, para que depois os juntássemos em torno de uma proposta comum sobre deficiência e democracia. Se alguma solução pode haver para a questão, ela passa pela compreensão do homem e do outro, da igualdade e da democracia necessárias.

Compreender a sociedade através de suas marcantes formas de representação é tarefa da Comunicação. Procurar transformar essa compreensão em forma de encaminhamento da questão é ponto que extrapola a reflexão mas que deve estar presente nas preocupações dos que têm compromisso com a democracia e o saber.

Um dos mais transparentes aspectos do enorme preconceito em torno da deficiência em nosso país é o desconhecimento do significado e da abrangência do conceito, e mesmo da palavra, deficiência. Não é necessário ir aos mais complexos meandros dos contextos que perpassam a questão, para verificarmos a grande frequência de erro no uso do conceito. Confunde-se o uso de doença e deficiência mental, de deficiência e deficiência física. Se aprofundarmos a análise teremos distorções causadas pelo preconceito, vamos perceber identificações do conceito de deficiência com incapacidade, subpotencialidade, como algo definido por uma falta.

Por esse motivo, na primeira parte desse trabalho me dedico a elaborar um conceito de deficiência de características abrangentes e definidoras mas sobretudo procurando uma colocação inovadora da questão.

É, entretanto, possível descobrir que a construção da alteridade na sociedade atual influenciará sua posição frente à deficiência e será fator preponderante na que assume, no mundo de hoje, a discriminação desenvolvida em relação à pessoa deficiente. Assim, para entendermos a construção do outro e a influência assumida pela discriminação relativa à questão da deficiência é que utilizo, na segunda parte do trabalho, essa abordagem, esperando que venha a ser mais um aspecto para a compreensão do problema.

Através da discussão da não-consciência da questão, analisada como uma atitude marcante na sociedade brasileira atual é que, na terceira parte da tese, delinheiro pontos de ligação entre a busca de sua compreensão e o encontro de seu encaminhamento.

A estratégia de atuação discutida na quarta parte será como um juntar de fios que tecem a superação dos principais obstáculos ao equacionamento da questão do deficiente, em uma abordagem através da Comunicação. Nessa etapa procuro aliar diagnóstico e encaminhamento em uma proposta concreta de intervenção na sociedade através das imensas possibilidades que a Comunicação permite utilizar no trato de problemas sociais, em especial naquelas em que as dificuldades principais passem pela consciência social. Analiso, em complemento, o programa desenvolvido pela CORDE, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, órgão do Governo federal, nos anos de 1988-1989, e procuro encontrar nele sinais dos resultados alcançados.

Por fim, busquei estabelecer na conclusão do trabalho a justificativa maior para sua elaboração: a discussão da idéia de que democracia e diferença, igualdade e deficiência podem, em um determinado ponto da história, em uma determinada hora das preocupações do homem, mostrar que juntas identificam, e podem mesmo desenvolver pontos primordiais para a construção de um mundo novo. De um Brasil mais democrático, de uma sociedade mais humana.

A amplitude da questão deficiência-democracia acontece na realidade do cotidiano e é nesse sentido que, embora em seus fundamentos esteja presente em todos os países, a proposta aqui apresentada corresponde à realidade do nosso país.

Pela correlação democracia-diferença passam certamente importantes questões da atualidade em seus aspectos mais variados. É nessa diversidade de problemas e enfoques que poderemos compreender a diversidade do homem e encontrar nessa tese um ponto de reflexão para novas formas de compreender o social.

2. A construção da deficiência

"Tais adoradores da eficiência gostariam que cada homem se movesse numa órbita social, que lhe fosse assinalada desde a infância, e que realizasse a função a que estivesse obrigado..."²

Norbert Wiener

O conceito de deficiência tem passado, nos últimos anos, por uma transformação de tal modo veloz e modificadora que nos leva a pensar em duas vertentes principais. Uma delas é a de procurar entender o conceito em seu significado próprio, compreender o alcance da redução operada pelo conceito na formação de uma unidade subsistente do homem. A outra é perguntar-se por que essa designação vem, nesses citados últimos anos, encontrando uma inovação de palavras que em nada corresponde a uma mudança no conceito mas que, ao contrário, afirma a permanência de suas definições básicas. Deve ser notado, entretanto, que essa constante reformulação representa uma insatisfação permanente com o conteúdo do conceito deficiência e talvez possamos compreender essa ambiguidade se nos colocarmos a hipótese de que enquanto houver uma incapacidade social de aceitar o diferente, as denominações continuarão sendo modificadas, resultado da tarefa de designar um conceito virtualmente discriminatório, um preconceito.

A tentativa de, através do conceito de deficiência, ter definida uma unidade não permite alcançar as características do homem, da vida, do

social da nossa época por uma justificativa da deficiência como objetivo principal da sociedade. O ser humano está marcado pela necessidade da produção competente, está atraído pela marca da superioridade.

Se procurarmos olhar e decifrar a palavra deficiência, encontraremos nela uma ambiguidade fundamental: o prefixo que indica negação, privação e a palavra eficiência que indica algo eminentemente positivo. Essa operação efetuada pela junção de dois termos que têm acentuadamente uma contradição cria, através da palavra deficiência, um conceito cujo significado está pesado de contradições permitindo um grande número de interpretações, mas principalmente denunciando os diferentes reflexos de seu significado social.

O conceito deficiência, eivado de preconceitos, traz em si, logo de início, a idéia de diferença e medida, traz a idéia de reconhecimento de diferenças, que inclui na chave da identidade, a diferença, a mensuração das diferenças e a redução do homem e da vida a uma equação de valores, sinais, operações e resultados.

A sociedade moderna vem optando seguidamente pela concepção do sentido de sua existência através da produção, da produtividade, da máquina, do rendimento, da maximização, da otimização, da eficiência. Não é essa, entretanto, a concepção da vida e do homem numa sociedade que queira procurar no equilíbrio e na democracia sua realização. A possível concepção da vida como meio de produção, da vida eminentemente eficiente, é uma maneira de pensar a organização social e o comportamento humano que lhe tira o que tem de mais natural, e que procura se apropriar da vida, da sociedade, da natureza como objetos de mensuração e de predomínio da identidade.

A identidade que se quer universal é a da eficiência, o diferente da eficiência é a deficiência. Essa abordagem da diferença na comparação com a identidade é o que faz com que se tenha sempre procurado definir a deficiência como o lugar da perda, como a negação de uma identidade que é na realidade impossível de ser encontrada no humano.

A mensuração procurou, e procura, na chave da identidade, encontrar a medida, a falta, o diferente, o deficiente. A sociedade construiu a

deficiência como a medida da diferença e da não-deficiência. Segundo Jean-Luc Lambert:

*“A deficiência...é um problema social. Sua história se confunde com a nossa, ela é a da diferença e das relações da sociedade para com essas diferenças.”*³

Mas o equilíbrio, a harmonia, a igualdade são a marca do humano, são formas de pensar o homem pelo que tem de mais próprio que é seu direito à igualdade.

É essa concepção democrática de pensar e tratar a diferença na chave da igualdade que marca profundamente a busca de democracia e deve pressupor tratar diferentemente os diferentes. Não reivindicar o direito à diferença mas pensar a questão da deficiência na esfera da igualdade, no enfoque político que a tratará como problema de cidadania.

Pensar o direito à igualdade foi tarefa expressa já na Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 1789, que diz que todos os homens nascem iguais em direitos, e acatada na concepção social-legal de que todos os homens são iguais perante a lei. Entretanto é a idéia de Lênin, de que tratar igualmente desiguais é acentuar desigualdades, que torna possível pensar a sociedade de tal forma que as diferenças sejam respeitadas e não excluídas ou estigmatizadas: “O direito igual ... pressupõe a desigualdade. Todo direito é a aplicação de uma medida idêntica a pessoas diferentes, que, de fato, não são idênticas, não são iguais umas às outras; e por isso o “direito igual” é uma violação da igualdade e uma injustiça.”⁴. A perspectiva de tratar igualmente deficientes coloca a idéia de mantê-los diferentes. Tratá-los diferentemente é lhe proporcionar o direito à igualdade, é a tentativa de construção de um modelo de democracia concebida de forma que a igualdade de todos esteja presente na organização social.

A construção do conceito de deficiência tem sido acompanhada, nos últimos tempos, por uma modificação constante de sua representatividade através de uma série de palavras, exemplificando com clareza que a linguagem é local de representação das interpretações da sociedade e

que a linguagem é reflexo da vida humana.

Passando pelas concepções mais anteriores de louco e de débil, palavras já repletas do preconceito que sempre perpassou a deficiência, encontramos a palavra excepcional, tentativa de camuflar a diferença e forçar uma abrangência tanto positiva quanto negativa do termo, que significaria tanto o sub quanto o superdotado, mas permanecendo sempre o sinal da mensuração da diferença como marco principal; já em tempos mais próximos, formou-se um consenso em torno da palavra deficiência, com os contornos que acabamos de discutir, assim centrado na medida negativa da falta, da diferença.

Essa mudança constante do termo que designa o conceito deficiência pode ser analisada como um reflexo, através da linguagem, da ambigüidade que perpassa o conceito e da precariedade que é encará-lo como uma questão de falta, resultado de uma identidade negativa.

Atualmente discute-se, entre os que lidam diariamente com a questão, a validade do termo deficiência, postulando-se o emprego da expressão “pessoa portadora de deficiência” levando em consideração a evidência de que o ser humano permanece integral, sendo apenas o local onde acontece uma falha orgânica irreversível. Como, mesmo nessa proposta, confirma-se a definição do homem por uma falta, pela diferença, ela é novamente repudiada e caminhamos para o uso da expressão “pessoa portadora de diferença”.

Se por um lado podemos entender que finalmente palavra e conceito encontraram sua definição chave, a diferença, podemos analisar que essa identificação acontece justamente porque o assunto está, através mesmo da linguagem, confirmando o preconceito, a negação, o avesso do homem e da democracia – a diferença. É que numa sociedade em que os padrões são, cada vez mais, os da eficiência e da superioridade, a falta vai continuar sendo o que deve ser negado e escondido, o que deve ser camuflado pela ilusão da transparência e que é preservado pelo direito à diferença.

A construção do conceito de deficiência é, em todos os seus aspectos, uma tarefa inconclusiva. Os caminhos democráticos desse fim de

século estão permeados, em toda sua extensão, pela diferença. Será necessário lidar com a idéia de que igualdade significa tratar diferentemente os diferentes, reafirmando seu direito à igualdade e possibilitando o direito de não ser diferente. Será também possível perceber que enquanto houver discriminação, negação a esse direito, as mais diferentes palavras serão incapazes de contemplar totalmente o conceito e satisfazer aqueles que com ele lidam.

Haver um direito à diferença é já estigmatizar a diferença, é o diferente ser diferente, é procurar a identidade, é negar a igualdade, é negar o direito de não estar em desvantagem, de não ser diferente.

De acordo com Jean Baudrillard "A lógica da diferença sendo de algum modo uma simulação universal (culminando no absurdo "direito à diferença") esta simulação em suavidade desemboca sobre a outra forma de alucinação desesperada da diferença que é o racismo."⁵ Porque a forma de nomear o problema indica mudanças de direção do preconceito mas sobre elas, sobre ele, não se construirá um conceito coerente.

É por esse caminho que, trilhando a discriminação e a construção do outro, continuarei a reflexão sobre a questão da deficiência.

3. A contrução da deficiência

"Amará o que foi outrora e não é mais, ou então o que possui as excelências que ela jamais teve. " ⁶

Sigmund Freud

A questão da deficiência sempre abrangeu, desde os tempos mais antigos, a concepção da perfeição. E por ela sempre perpassou a questão da negação, do preconceito, da discriminação.

Procuraremos analisar a construção do mesmo, do outro e do diferente para tentarmos compreender a distorção da discriminação e poderemos alcançar por onde passa a consciência em relação ao outro, a não-consciência em relação ao deficiente.

O outro é produto do mesmo, o outro existe em função do mesmo. Não havendo uma natureza primeira do mesmo e do outro, foi necessária a

construção de um modelo para que o natural, o verdadeiro, o legítimo tivessem seu lugar.

Esse paradigma construído é um mecanismo que inclui ou exclui o que pode ou não pode ser. Como modelo construído, como qualquer máquina, deve funcionar sem entraves. O uso do paradigma vai requerer, entretanto, mais do que funcionar bem, vai requerer funcionar legitimamente, ser natural, e é através dessa legitimidade que o paradigma vai procurar superar a artificialidade de sua construção. Produzir o outro foi o caminho encontrado para a legitimação do paradigma. O outro possibilita ao paradigma uma identidade e também o naturaliza porque lhe permite a produção dessa identidade. Em uma operação paradigmática, em qualquer sistema, o outro será sempre o não, o excluído, o que precisa estar à margem para dar legitimidade ao centro. Como o louco que legitima a Razão, o Desvio que justifica o Padrão, o Erro que torna eficaz o Certo, o Deficiente que amedronta o Homem.

Nomeou-se no outro uma ameaça ao sistema, cuja funcionalidade o paradigma garantia, e é dessa ameaça presente e invisível que vai ser concluída a construção do paradigma. O Não presente no outro, a desordem e o perigo nele representados, são necessários para a produção do sistema, para sua coesão, porque todo sistema precisa do excluído, da marginalidade.

O outro construído, garantindo por sua presença e invisibilidade a funcionalidade do paradigma, impede a revelação da artificialidade de sua construção, dá à construção do outro, à construção da alteridade e da identidade uma natureza legitimada. É nesse sentido que a construção da alteridade, a construção do outro, é possibilitar a manutenção do mesmo, a revelação da identidade, o conhecimento do idêntico.

Como parte imprescindível desse sistema singular, o diferente é o outro, é a alteridade, é o excluído e marginalizado, cuja presença o sistema tolera. Citando Baudrillard: "No decorrer dos últimos séculos todas as formas de alteridade violenta foram inscritas, por vontade ou por força, no discurso da diferença, que implica simultaneamente inclusão e exclusão, o reconhecimento e a discriminação."⁷

Ao diferente foi sempre reservado o lugar da margem e da negação, e por muitos séculos o lugar do semi-homem tem sido ocupado também pelo deficiente. Os últimos tempos, porém, trouxeram ao deficiente uma permissão de passagem onde a sua posição de alteridade vai, aos poucos, sendo atenuada por uma marginalidade menos radical mas, ainda assim, excludente.

É a idéia da diferença, que reconhece e afasta, e que continua vigorando. O deficiente, uma vez reconhecido seu direito à não-discriminação, é mantido segregado e discriminado. O deficiente, afirmado o direito à integração, estará perigosamente próximo, e é necessário que a discriminação o coloque de lado até que o surgimento da idéia de um “direito universal à diferença” estabeleça uma eficaz medida discriminatória.

O paradigma mesmo-outro pode perpetuar-se através da lógica do direito à diferença, a integridade do sistema fica garantida e a estrutura mantém-se irretorquível. Porque o direito à diferença discrimina a diferença e nega o direito de não ser diferente, garantindo o espaço da discriminação e negando o direito à igualdade.

A discriminação manterá o diferente à distância, o deficiente longe, segregado. Respeitar a diferença do deficiente, negando-lhe a igualdade, segundo Baudrillard: “É a forma de incompreensão a mais radical.”⁸ Local escolhido desde sempre pela sociedade, está reservado ao diferente, ao deficiente, o lugar do preconceito e do estigma, mantido durante séculos através das posições assumidas de protecionismo e de paternalismo, que na verdade conservam o deficiente distante, perpetuam a discriminação, negam a igualdade. Mais próximo de nós, corroborando a idéia de que a aproximação é permitida mas deve ser colocada em seus limites, mantém-se o deficiente, o diferente, longe, investido do direito à diferença.

Reafirmando o sistema, existe uma espécie de cumplicidade, assim definida por Goffman: “Também está implícita uma forma de cooperação tácita entre os normais e os estigmatizados: aquele que se desvia pode continuar preso à norma porque os outros mantêm cuidadosa-

mente o seu segredo, fingem ignorar sua revelação, ou não prestam atenção às provas, o que impede que o segredo seja revelado: esses outros, em troca, podem permitir-se ampliar seus cuidados porque o estigmatizado irá, voluntariamente, se abster de exigir uma aceitação que ultrapasse os limites que os normais consideram cômodos”⁹, porque para a sociedade o lugar do deficiente é a deficiência, e a diferença.

Assim, a falsa consciência desenvolvida pela sociedade em relação ao deficiente o define por uma absoluta diferença, diretamente ligada ao preconceito, à segregação, à discriminação. A igualdade negada na definição pela falta atinge diretamente o deficiente, marca-o pela concepção de uma falta absoluta, pela definição de uma diferença insuperável, segrega definitivamente o diferente. Baudrillard, quando discorre sobre o social, procurando explicar a nova perspectiva de sua legitimidade, diz: “Antigamente, era: “A cada um segundo seus méritos”, depois: “A cada um segundo suas necessidades”, mais tarde: “A cada um segundo seu desejo”, hoje: “A cada um segundo sua falta”¹⁰. Porque falta? Diferença? Por que não, hoje: A cada um segundo seu direito. A cada um segundo seu direito à igualdade.

A constatação de Goffman de que a “manipulação do estigma é uma característica geral da sociedade, um processo que ocorre sempre que há normas de identidade”¹¹, perpassa a discriminação e encontra na não-consciência da questão da deficiência uma forma de convivência, uma forma de discriminação disfarçada na marginalização, na negação, na inconsciência, na boa-consciência, porque tanto o diferente quanto o deficiente, quanto o mesmo e o outro, são partes de uma só construção.

Mas a democracia sonhada neste fim de século procura a convivência das diferenças, reserva para a questão das diferenças um espaço amplo, e interroga a inquestionabilidade do paradigma mesmo-outro até aqui dominante. A construção do direito à igualdade, do respeito e da convivência com as diferenças, deve encontrar a resistência da permanência do paradigma, mas pode começar a ser trilhada, em relação ao deficiente, se discutirmos a não-consciência existente na sociedade e procurarmos entender as possibilidades de um processo para sua conscientização.

Poderia uma intervenção no problema, através de um trabalho de conscientização, resultar na aceitação da diferença, na consciência da deficiência, no começo do fim da marginalização do deficiente?

4. A não-consciência

“Está, então, implícito, que não é para o diferente que se deve olhar em busca da compreensão da diferença. Mas sim para o comum”¹²

E. Goffman

Se houvesse consciência da gravidade social do problema da deficiência, suas dimensões seriam mais circunscritas, e a questão seria menos aguda. A não-consciência, a falta de consciência, é um dos dados constitutivos da natureza social do problema da deficiência. Podemos mesmo acreditar que se trata de uma inconsciência, e uma inconsciência com enorme abrangência, perpassando a insensibilidade, o desconhecimento, o medo, o preconceito, a falta de informação, a ocultação da realidade, o paternalismo entre tantas outras atitudes. A inconsciência permeia a sociedade e é a tal ponto comum que já não é percebida como discriminação e marginalização concreta do deficiente. Ela está presente em toda parte e a todo momento, na legislação, na arquitetura, no dimensionamento do espaço urbano, nos transportes, no ensino, nos serviços de saúde, na organização do mercado de trabalho dentre outros. O resultado dessa inconsciência generalizada é a boa consciência da cidade e do Estado, que assim têm oculto o problema de cidadania presente na questão da deficiência.

Como um dos principais invólucros que fazem o contorno da inconsciência em relação à deficiência aparece o desconhecimento do assunto, a falta de informação. A deficiência é de tal forma ignorada que mesmo seus conceitos mínimos fogem à grande maioria da sociedade. A definição pela falta, a negação de qualidades, a imprecisão de abrangência e objeto fazem com que a questão não seja conhecida nem em seus aspectos fundamentais. E, por isso mesmo, por esse desconhecimento, a informação está em falta. Ela não se faz necessária, ela

é supérflua em uma sociedade onde o assunto não circula, formando uma relação eminentemente negativa entre desconhecimento e falta de informação.

Outra face desse invólucro da inconsciência é formada pelo preconceito. Basicamente apoiadas no desconhecimento, e formadas pela construção do outro em uma sociedade onde a busca da excelência elimina a deficiência, essas duas projeções da inconsciência são fundamentais no entendimento da questão. O medo diretamente relacionado com a projeção no outro, com a necessidade de busca da perfeição e da eficiência que lhe são negadas na imagem do deficiente construída sobre o desconhecimento. Segundo Fédida: “o deficiente é sempre o sobrevivente, o que escapou de um cataclisma, de uma catástrofe que já produziu e que ameaça interiormente, que nos pode acontecer.”¹³ O preconceito conciliando desconhecimento e medo, a sociedade buscando a proteção da consciência às avessas, legitimam a discriminação e constroem um mundo à parte, com a negação do deficiente e a barreira de segregação que possibilita a não-convivência e coloca o deficiente, o diferente, à margem.

A insensibilidade por um lado e o paternalismo por outro fecham o invólucro da inconsciência, ocultando a realidade e criando um mundo onde a discriminação encontra justificativa. Pela insensibilidade distancia-se o diferente, nega-se o outro. A cidadania é ferida em seu princípio de igualdade e a sociedade reafirma a discriminação na inconsciência da questão. Pelo paternalismo aceita-se o objeto, camuflando-o em diferença, em falta, fraqueza a ser superprotegida. Ainda segundo Fédida é “a formação de uma consciência consoladora, que atenua todas as dificuldades.”¹⁴ Apazigua-se a consciência na inconsciência das verdades escondidas, na auto-satisfação da proteção, na legitimação da diferença.

São esses os principais invólucros que formam a inconsciência sobre a questão da deficiência. Eles fazem com que a sociedade não perceba a inconsciência e não a conheça como forma acabada da discriminação dirigida ao deficiente. A banalização da inconsciência torna possível a convivência com a questão mesmo quando ela se transforma em um

problema de dimensões sociais profundas, porque ele está colocado à parte e a sociedade dele não participa, dele não toma nem mesmo conhecimento.

Esse não-reconhecimento da questão aparece na realidade em todos os fundamentos básicos da cidadania, todos eles desrespeitados quotidianamente no que se refere ao deficiente.

Na área de saúde, mesmo entre os profissionais, a deficiência e o deficiente são discriminados, em atitude na qual supostamente estaria eliminada a parcela de desconhecimento mas onde permanece a marca do preconceito. Na área de educação a realidade é mais negativa ainda, nasce no preconceito, passa pelo desconhecimento e desemboca em total desrespeito aos direitos de cidadania. Nas questões do espaço urbano, do transporte, da arquitetura, o alheamento às necessidades do deficiente é também grande. Fechando o ciclo da não-cidadania está a dificuldade de inserção no mercado de trabalho, que se por um lado indica preconceito, por outro garante o distanciamento do deficiente, através da manutenção da não-convivência e da não-integração social em ponto fundamental, tornando permanente a marginalização operada.

Esse alheamento do deficiente dos direitos básicos de cidadania, esse distanciamento das preocupações e reivindicações da sociedade corroboram a falta de circulação da questão do deficiente, aprofundando as dificuldades de superação do desconhecimento e da discriminação.

A comunicação, onde acontece, é base da consciência da sociedade, base para a prática da democracia. Onde há a ausência de comunicação entre indivíduos, segmentos, hierarquias, grupos, assuntos, não há desenvolvimento das trocas sociais, não há reivindicações, intercâmbio e integração, não acontece a cidadania.

A ausência da circulação de informação entre sociedade e deficiência, possibilitando sua manutenção como diferença e sua marginalização, torna-se a base da formação da inconsciência em relação à deficiência e ao deficiente.

Nem a questão abstrata e concreta da deficiência, nem a realidade do deficiente têm peso para superar a inconsciência. A sociedade não tem

resposta para a consciência e a democracia é diariamente negada pela falta de comunicação entre deficientes e sociedade, entre indivíduos e sociedade.

Onde a estratificação social se estabelece e escasseia a comunicação, difícil será o desenvolvimento à deficiência. Crescerá a busca da eficiência e a da consciência social em relação ao deficiente, crença na ineficiência do deficiente, confundindo-se deficiência e não-aptidão na incansável busca pelas potencialidades do homem. Na sociedade estratificada pelo primado da eficiência, a aceitação da deficiência perverte a ordem das crenças e o caminho encontrado para a convivência foi a formação da inconsciência generalizada.

Essa posição, entretanto, não pode ser admitida publicamente, não pode aparecer como uma atitude social, como a não-participação da sociedade em uma questão de cidadania. A inconsciência surge assim como a possibilidade de encobrir essa atitude, para que não fique clara a negação da cidadania através do império da discriminação. Diz Wiener que “muitos dos que se afeiçoaram deveras a esse estado ordeiro, de funções permanentemente designadas, ficariam desconcertados se se vissem forçados a admitir sua crença publicamente.”¹⁵

A falta, a rejeição, o preconceito, a eficiência, a ordem, a diferença, a excelência, a deficiência fazem parte de um mesmo mundo, onde a inconsciência assume a negação e a cidadania procura a participação. A falta de consciência que perpassa indivíduos e sociedade em relação à questão da deficiência é a que torna difícil desenvolver uma mudança de atitude, estabelecer uma prática social democrática frente ao deficiente.

A comunicação, a circulação de informação, para ser efetivada precisa da existência da dúvida, necessita da busca de alternativas que, em relação à deficiência, a inconsciência da sociedade mantém ao largo, não permitindo que haja nem a consciência do problema, nem sequer a preocupação com seu conhecimento.

A não-circulação da questão da deficiência é ponto central do problema, ponto central da inconsciência. Segundo Wiener “Informação se-

mantivamente significativa, na máquina como no homem, é a informação que chega a um mecanismo ativador no sistema que a recebe, a despeito dos esforços do homem e/ ou da Natureza para corrompê-la.”¹⁶

Encontrar um caminho por onde a discriminação passe a ser reconhecida, a comunicação estabelecida e a prática social modificada, esse é o desafio fundamental para a questão da deficiência. A inconsciência do problema poderá ser superada na medida em que houver uma conscientização permanente para a necessidade do respeito à diferença e o primado da igualdade. Em nosso país apenas 20% dos brasileiros conhecem a deficiência e reivindicam a igualdade: 10% deficientes e 10% de alguma forma ligados ao problema. Oitenta por cento da população pratica a inconsciência.¹⁷

Citando Goffman: “Quando o objetivo político último é retirar o estigma do atributo diferencial, o indivíduo pode descobrir que os seus esforços podem politizar toda a sua vida.”¹⁸

5. A conscientização

*“As pessoas deficientes têm os mesmos direitos que qualquer cidadão, mas no cotidiano de cada uma nenhuma lei ou imposição pode assegurar o respeito à diferença: é uma questão de atitudes, de mentalidades, de interesses e de relações de força. Injustiças graves persistem e um esforço intenso de recuperação deve ser realizado. A proposta de estratégias globais para assegurar as condições efetivas de integração social das pessoas deficientes é o resultado de um esforço remarcável de colaboração e de reflexão do conjunto de participantes sociais. Colocá-las em ação... impõe o desafio de exprimir uma vontade coletiva de mudança social”*¹⁹

A part.... égale, publicação do Departamento das Pessoa Deficientes do Governo do Québec.

I. Trilhemos então a possibilidade de encaminhar a questão da discriminação da deficiência e da não-consciência da sociedade através de uma outra perspectiva que procure não o imediatismo de soluções mila-

grosas, mas que encontre na mudança de atitude social uma prática nova que permita intervir de forma a recolocar, nessa questão de diferenças, os princípios de igualdade, que permita circular, onde antes não existia, a questão da deficiência como respeito à democracia.

As sociedades sem mobilidade social, sem realimentação social, sem resposta à consciência social e às reivindicações são aquelas de onde a prática da democracia se afastou. A comunicação entre indivíduos e sociedade está diretamente ligada a essa prática e é neste sentido que proponho que a intervenção que tornará possível encaminhar a questão do deficiente deve buscar a conscientização da sociedade.

O restabelecimento, ou estabelecimento, dos canais de comunicação na perspectiva da participação da sociedade pode ser uma forma eficaz de restabelecer o direito à igualdade e o respeito à cidadania, porque foi a ausência de consciência social que permitiu a afirmação do ideal de identidade e a legitimação da discriminação.

A mudança de atitude que a conscientização permite provocar deve basicamente passar pela mobilização social, que possibilita a participação da sociedade, e pela disseminação de conhecimentos, que gera a circulação de informação. Porque a conscientização não bastará para o encaminhamento da questão da deficiência, mas essa solução deve passar por uma democracia onde haja participação e engajamento.

Quatro estratégias devem ser estabelecidas, concomitante e continuamente, para que seja possível desenvolver um projeto de conscientização. A **mobilização da sociedade** surge como principal estratégia para esse processo. As barreiras existentes em relação à deficiência só podem ser ultrapassadas quando a própria sociedade assumir o papel de sujeito desse processo. O papel que será necessário desempenhar poderá ter a liderança de uma conscientização programada, que vise restabelecer canais bloqueados, mas é um papel que só adianta ser interpretado, e vivido, quando tiver a participação de setores chave para o processo de mobilização.

Na perspectiva de que é na comunidade que a opinião se forma, importante passo será o da conscientização de membros das diversas

comunidades para que passem a atuar como veiculadores de informação, formadores de opinião e transformadores das atitudes discriminatórias. Esses agentes comunitários desenvolverão seu trabalho com a perspectiva de mobilizar e organizar as comunidades na busca de soluções para a integração dos deficientes na sociedade.

Alguns pontos devem ser observados nessa proposta para que o trabalho de conscientização da comunidade possa ter efeito duradouro. As iniciativas comunitárias voltadas para o deficiente deverão ser provocadas e apoiadas. O agente será fonte de informação para a comunidade sobre a questão do deficiente e a capacitará para a adoção de medidas simplificadas e integradas para o atendimento da questão e a integração do deficiente. A microcomunidade desempenhará, assim, papel preponderante na conscientização, através da participação ativa na mobilização.

Outro instrumento importante para a mobilização da sociedade é a habilitação das diferentes agências comunitárias para que organizem suas tarefas específicas levando em conta as diversas necessidades dos deficientes e suas potencialidades. Essa atuação será complementar ao trabalho dos agentes, dando-lhes consequência na área de serviços comunitários e tornando possível que a atuação pessoal tenha desdobramento na vida da comunidade.

Na seqüência dessa linha a orientação dos serviços de formação do deficiente deve ser direcionada para que haja uma perspectiva de desenvolver potencialidades, sem ater-se a limites formais e programáticos. A perspectiva de ter o deficiente participando da vida diária produtiva, o mais adequadamente possível, tem grande peso positivo na demonstração, à comunidade, das suas possibilidades de contribuição e na concretização do seu processo de integração social, que quase sempre pode culminar com o trabalho produtivo, consequência de um adequado processo de educação e habilitação/reabilitação.

Acompanhando a mobilização da comunidade, em uma função complementar, **a chamada à participação**, segunda estratégia a ser trabalhada, deverá trazer para tomarem parte no processo esferas especí-

ficas da sociedade. Ter envolvidas as instituições de luta dos deficientes e aquelas que lhes prestam serviço, por um lado, e a iniciativa privada e a administração pública, por outro, tornará possível que cada um dentro da sua competência, finalidade e responsabilidade contribua em suas linhas de trabalho para o desenvolvimento de um núcleo comum em torno da questão da deficiência.

Nessa estratégia do processo de conscientização como intervenção planejada é fator preponderante que as representações organizadas da sociedade tenham formas de atuação significativas. A administração pública pode ter, em seus diferentes níveis de atuação, importante efeito demonstrativo positivo. Nas suas tarefas de responsabilidade direta sobre a questão da deficiência ela deve ter participação exemplar. Nos setores em que não há relacionamento direto sempre será possível demonstrar a não-discriminação e encontrar uma possibilidade de participação. A iniciativa privada pode seguir os mesmos parâmetros para tomar parte no processo e desenvolver sua responsabilidade social. Posição de liderança poderão ter universidades e institutos de pesquisa no desenvolvimento de propostas concretas para superação dos infinitos bloqueios existentes, e deverão desempenhar o papel de formadores de pensamento também na discussão da questão da deficiência.

Nessa linha será imprescindível, para solidificar as conquistas com as participações descritas, que se obtenha o fortalecimento das organizações de luta dos deficientes. Instituições sólidas e preparadas para terem atuação de **liderança são peça fundamental no desenvolvimento e consolidação de um processo de conscientização da sociedade que seja eficiente e de longa duração.**

A terceira estratégia de intervenção para desenvolvimento da proposta de conscientização, e que é também componente essencial para o desempenho das outras linhas, dirige-se para a **disseminação de informação** sobre a questão da deficiência. Primeiro passo no combate ao preconceito pelo desconhecimento, ela deve procurar, através da divulgação de conhecimentos específicos, uma formação adequada de expectativas entre deficientes e sociedade.

É nessa estratégia que um trabalho mais independente de Comunicação Social pode estar presente. Através do uso de instrumentos adequados, esta linha do trabalho de conscientização pode desenvolver-se com grande grau de autonomia entre as diferentes frentes de intervenção. Sendo a forma de atuação em que o retorno é mais aparente, mais rápido e mais fugaz deve, por esses motivos, procurar o caminho para uma forma de trabalho permanente, uma campanha de conscientização **permanente**.

Seu instrumento primeiro será o uso dos meios de comunicação de massa para veiculação de programas informativos sobre a questão da deficiência. Concomitantemente será necessário elaborar e distribuir, através das mais diferentes formas, informação para que outros canais de comunicação sejam alcançados. Será o espaço para que panfletos, cartilhas, cartazes, manuais, documentários, filmes, vídeos dentre outros muitos instrumentos abordem o assunto por todos os diferentes ângulos que a questão da deficiência exige.

A realização de congressos, seminários e debates deve ser feita não somente com o sentido de troca de informações técnicas mas também com a finalidade de conhecer trabalhos, discutir problemas e fortalecer reivindicações. De abrangência local, nacional ou internacional, esse instrumento se destinará prioritariamente às instituições ligadas à questão do deficiente, mas procurará também abranger aquela parte da sociedade que pode ser trabalhada e conquistada. Complementando esse instrumental, será necessário o lançamento de campanhas específicas para assuntos que demandem atuação especial mais intensa em determinados períodos.

Essas três estratégias para a intervenção através da conscientização farão com que, se adequadamente desenvolvidas, as questões da deficiência e do deficiente passem a fazer parte dos assuntos de preocupação e discussão nacional.

A quarta estratégia de intervenção propõe **que o Estado tenha papel atuante no desenvolvimento da conscientização**. Esse papel deve ser desempenhado de tal forma que haja um trabalho integrado no setor

público, possibilitando a troca permanente de informações e a coordenação das estratégias de atuação adotadas, dividindo-se responsabilidades entre as diferentes esferas de trabalho da administração pública. Porque essa é uma obrigação de participação da qual o Estado não pode fugir.

Nessa linha é essencial que o processo de conscientização seja abrangente o suficiente para envolver o maior número possível de parcelas da sociedade, mas é necessário também que a participação do Estado não lhe seja poupada, porém exigida como dever.

Porque é ao Estado que incumbe garantir a cidadania até hoje usurpada ao deficiente, porque é a presença reguladora e protetora do Estado que permite o desenvolvimento de direitos sociais, em especial quando relacionados com minorias e formas de discriminação, como é a questão do deficiente.

O objetivo principal das quatro linhas estratégicas dessa proposta de atuação será o desenvolvimento de uma consciência social transformadora em relação à questão da deficiência que possibilite romper com a discriminação através de uma prática social capaz de encontrar soluções adequadas para o problema. A conscientização permitirá estabelecer a circulação da questão da deficiência, tornando-a parte das principais preocupações da sociedade já que, anteriormente, resultado da não-consciência existente, ela estava camuflada.

Como quatro lados de uma figura que se complementa e se forma somente em seu conjunto, poderemos obter, com o conjunto das propostas indicadas, a mobilização da sociedade para que assuma o papel que lhe cabe, de sujeito do processo de superação dos bloqueios e barreiras que hoje se impõem ao deficiente. Poderemos obter também a chamada à participação da sociedade para que diversas esferas sociais se integrem em um mesmo esforço, conciliando expectativas, necessidades e potencialidades distintas. E poderemos obter ainda a circulação das informações através da divulgação de conhecimentos e a participação coordenada das diversas esferas públicas para que o processo de conscientização tenha a participação também do Estado.

Viabilizar soluções para um problema social só pode ter resultados profundos e duradouros se houver a participação da sociedade e do Estado. Essa integração de esforços pode acontecer através de um programa dirigido de conscientização que modifique a posição da sociedade.

A conscientização é basicamente uma prática social. Sua dinamização, potencialização e disseminação deverão ser tarefa da sociedade e do Estado. O que, entretanto, forma quase que um círculo vicioso onde a saída para o problema está perdida é que são justamente sociedade e Estado que precisam ser conscientizados. Aglutinados sujeito e objeto da ação, essa tarefa de dividir responsabilidades só poderá começar por uma anterior vontade de prática da democracia.

Trabalho eminentemente participativo em um jogo de conquistas e interações, acreditar nas potencialidades do deficiente, resultado do processo de conscientização, será uma forma de praticar a democracia. Ter reconhecido e praticado o direito à cidadania do deficiente pode ser uma das vertentes para que a sociedade e o Estado respeitem as diferenças e pratiquem a democracia.

Segundo Wiener "a sociedade só pode ser compreendida através de um estudo das mensagens e das facilidades de comunicação de que disponha."²⁰ É necessário que a sociedade brasileira crie e desenvolva, em relação à questão da deficiência e do deficiente, mensagens e comunicações porque nesse momento elas praticamente inexistem. A principal tarefa de uma proposta de intervenção na prática social através da comunicação é tornar mensagens questões até então vazias de conteúdo e repletas de preconceito. É, através da conscientização, tornar aparente a diferença, para que a sociedade abandone a busca da identidade do diferente e procure a igualdade.

Segundo Bollenot "a história mostra que cada sociedade responde à mesma lógica e ao mesmo objetivo: manter sua coesão para sobreviver. É nessa lógica que se insere a atitude atual em relação aos deficientes. Mas novas tendências se delineiam: a exortação à solidariedade e à ação, sinais de uma tomada de consciência coletiva, começa a ser vivida quotidiana-

mente... É um combate longo e incerto que devem travar e sobretudo ganhar. Mas é uma tarefa apaixonante porque a dignidade do Homem está em jogo."²¹

A prática democrática que a sociedade deste fim de século pode desenvolver apóia-se no respeito pela cidadania que em nosso país ainda está longe de ser alcançado. A prática de um trabalho de conscientização da sociedade como forma de intervenção poderá ser um dos caminhos para que a sociedade brasileira consiga descobrir o que deve ser o respeito às diferenças e a luta pela igualdade.

Podemos pensar na possibilidade de usar a discussão em torno da questão do deficiente – que é problema social abrangente mas nitidamente delimitado – como modelo para a abordagem de outras questões sociais que lidem com a diferença e a igualdade, com a discriminação e a cidadania.

II. Procuremos então entender e verificar a prática do Programa de Conscientização realizado em nosso país pela CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, órgão do Governo Federal, nos anos de 1988 e 1989.

A Coordenadoria desenvolveu entre os anos de 1987 e 1990 seu Plano de Ação Nacional do qual constavam quatro programas: o Programa de Conscientização, o Programa de Prevenção de Deficiência, o Programa de Atendimento às Pessoas Portadoras de Deficiência e o Programa de Inserção das Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho. Suas atribuições de desenvolver a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência deveriam ser desenvolvidas através de trabalho de coordenação, normatização e incentivo de ações a serem executadas pelos governos estaduais e municipais ou por instituições privadas.

O Programa de Conscientização afirma que: "O princípio fundamental ... é portanto o de que a conscientização é na sua essência uma prática social, a cuja dinamização, potencialização e disseminação o Estado tem o dever de servir."²²

O desenvolvimento do programa utilizou, dentre outras linhas, o financiamento de projetos modelares. Segundo o relatório de 1988: “Na área de conscientização, realizamos campanha nacional no sentido de começar a acordar a sociedade brasileira para os problemas da pessoa deficiente. Paralelamente, patrocinamos grande número de congressos e seminários que debateram a questão em todo o país.”²³ Segundo o relatório de 1989: “Realizamos campanha nacional com a finalidade de sensibilizar e informar a sociedade brasileira para os problemas da pessoa deficiente, ressaltando-se a veiculação em cinemas de todo o país do desenho animado “Contem Comigo”, documentário sobre a problemática e integração da pessoa portadora de deficiência na sociedade. Paralelamente patrocinamos grande número de congressos e seminários que debateram a questão do deficiente em todo território nacional.”²⁴

Procurando analisar, através dos Relatórios de Atividades dos anos de 1988 e 1989, os projetos modelares financiados nos dois anos, verificando suas características, as diferenças existentes nos totais e percentuais de cada ano e as possíveis principais conclusões a serem elaboradas, quero traçar, ainda que por tênues marcas de uma ação concreta, as perspectivas e possibilidades de alcance de um programa desse gênero.

São os seguintes, em números, os resultados apresentados nos relatórios analisados:

1. Projetos financiados por Programa:

Programa	1988	1989
Conscientização	31	48
Prevenção	11	10
Atendimento	41	185
Mercado de trabalho	10	36
Total de projetos	93	279

2. Projetos financiados por Programa: Percentagem

Programa	1988	1989
Conscientização	33.33	17.20
Prevenção	11.82	3.58
Atendimento	44.08	66.30
Mercado de trabalho	10.75	12.90

3. Programa de Atendimento: Detalhamento

Projetos de Manutenção	11	92
Projetos diversos	30	93

4. Programa de Atendimento: Percentagem

Projeto de Manutenção	26.82	49.72
Projeto diversos	73.17	50.27

5. Programa de Conscientização: Percentagem do total de Programas

33.33	17.20
-------	-------

6. Programa de Conscientização: Detalhamento

	1988	1989
Reuniões	18	38
Campanhas	4	6
Publicações	5	3
Outros	4	1

7. Programa de Conscientização: Percentagem

Reuniões	58.06	79.16
Campanhas	12.90	12.50
Publicações	16.12	6.25
Outros	12.90	2.08

8. Projetos para reuniões: Detalhamento

Congressos	17	28
Cursos, Seminários	1	8
Participação em Congressos	–	2

9. Projetos para reuniões: Percentagens

	1988	1989
Congressos	94.44	73.68
Cursos Seminários	5.50	21.05
Participação em Congressos	–	5.26

10. Projetos para campanhas: Detalhamento

Campanhas da CORDE	2	5
Campanhas de outros	2	1

11. Projetos para campanhas: Percentagem

Campanhas da CORDE	50	83.33
Campanhas de outros	50	16.66

12. Projetos para publicações: Detalhamento

Jornais	1	1
Revistas	2	1
Livros	2	1

13. Projetos para publicações: Percentagem

	1988	1989
Jornais	20	33.33
Revistas	40	33.33
Livros	40	33.33

14. Projetos para outras atividades: detalhamento

Telejornal	2	–
Teatro	1	1
Filme	1	–

15. Projetos para outras atividades: Percentagem

Telejornal	50	–
Teatro	25	100
Filme	25	–

Desses números torna-se possível obtermos algumas conclusões ainda menos profundas do que seria de desejar, tendo vista a escassez de dados encontrados, relativos apenas aos anos de 1988 e 1989, além de reduzidos e superficiais em suas especificações.

O número de projetos financiados nos quatro programas cresceu de 1988 para 1989, o que pode indicar não somente maior volume de recursos mas também maior conhecimento da Coordenadoria entre as instituições e a conseqüente maior procura de financiamentos.

Deve ser logo observado que o Programa de Conscientização foi o segundo mais desenvolvido, sendo suplantado apenas pelo Programa de Atendimento. A primazia obtida por esse programa certamente pode ser explicada pela precária estabilidade financeira das instituições e pela linha de financiamento nele existente voltada para as necessidade de emergência na manutenção de entidades. Vale ressaltar que as justificativas mais comuns aí encontradas foram: restaurar, adequar, melhorar ou viabilizar o atendimento.

Os dados revelam uma procura significativa pelos projetos na área de Conscientização. Pode ser observado que há um crescimento no número de financiados entre 1988 e 1989, embora a percentagem decresça, talvez pelo aguçamento das necessidades de sobrevivência enfrentadas pelas instituições.

Convém notar que o Programa de Conscientização foi executado por projetos da CORDE ou por ela apoiados.

Na análise interna do Programa de Conscientização de 1988 para 1989 verifica-se que houve maior concentração no financiamento de Reuniões, com diminuição das áreas de Campanhas, Publicações e Outros projetos. O apoio a projeto para publicações passou do segundo para o terceiro lugar e as concessões para Campanhas foram o segundo lugar em 1989.

Na observação do item Reuniões pode-se afirmar que dentro do Programa de Conscientização aumentou seu percentual, em detrimento das outras atividades do Programa. Dentre os projeto para Reuniões houve acentuada concentração no financiamento de Congressos com

menor número de Cursos e Seminários. Nota-se também o aumento da quantidade de Congressos e Reuniões financiadas de 1988 para 1989, embora tenha havido queda no percentual de Congressos com aumento no percentual de Cursos.

No item publicações destaca-se uma ligeira diminuição no número de projetos financiados, mais acentuada ainda no item Outros Projetos, que inclui Telejornal, Teatro e Filme. Quanto à promoção de Campanhas nota-se um acentuado aumento nas promovidas pela CORDE, com queda nas realizadas por outras instituições. Observa-se assim que a CORDE ingressou decisivamente no desenvolvimento de campanhas, ocupando espaço relegado, talvez por esse motivo, pelas instituições.

Na análise desses resultados, devemos levar em conta o direcionamento dado aos projetos pela própria Coordenadoria, através da seleção dos projetos a serem financiados, o que implica em reconhecer a influência exercida pela CORDE nas atividades das instituições, em especial nas de Comunicação Social.

Desse levantamento de dados numéricos em torno do Programa de Conscientização, o que fica sublinhado é o grande número de financiamentos para Reuniões de todos os tipos, com enorme maioria para Congressos. Essa realidade pode nos levar à conclusão de que nesses dois anos começou a desenvolver-se a consciência da necessidade de fortalecimento, expansão e coesão do grupo de lideranças que atua na área. Podemos também concluir pela preocupação com a difusão e o debate da questão do deficiente e pela necessidade de aquisição e divulgação de novos conhecimentos. Neste sentido, as justificativas mais comuns encontradas nos projetos de conscientização foram: conscientizar, divulgar, despertar, debater.

Para obter um quadro significativo das campanhas desenvolvidas pela CORDE, nos anos de 1988 e 1989, podemos sumariar as principais características encontradas:

1. Campanha "Ponha um "A" nesse nome. CORDE"

Objetivo: "Conscientizar a população brasileira sobre os problemas e o potencial da pessoa portadora de deficiência na construção da sociedade"²⁵

Peças produzidas, distribuídas e divulgadas: folhetos e cartazes, out-doors, anúncios em revistas e jornais, filmes para televisão, vídeo para congressos.

Público Alvo: sociedade brasileira.

Slogan: "Ponha um "A" nesse nome. CORDE/ ACORDE para os problemas do deficiente no Brasil."²⁶

2. Campanha "Contem comigo".

Objetivo: "Promover a defesa da atividade social das pessoas portadoras de deficiência."²⁷

Peças produzidas, distribuídas e divulgadas: folhetos e cartazes, desenho animado divulgado na rede nacional de cinemas.

Público Alvo: sociedade brasileira.

Slogan: "Contem comigo!"²⁸

3. Campanha "Agora é lei."

Objetivo: "Dar continuidade ao processo de conscientização da população brasileira para as questões da pessoa portadora de deficiência."²⁹, divulgando seus direitos e a promulgação da lei Federal nº 7.853.

Peças produzidas, distribuídas e divulgadas: folhetos e cartazes, filmes para televisão, spots para rádios.

Público Alvo: sociedade brasileira.

Slogan: "Agora é lei. Lei 7.853: direito das pessoas portadoras de deficiência. Use em caso de discriminação."³⁰

As campanhas desenvolvidas pela CORDE seguem as etapas para a realização de um processo de conscientização. É possível observar que tiveram a seguinte sequência: a primeira fez a apresentação geral do

problema, a segunda divulgou a capacidade de participação do deficiente e a terceira divulgou seus direitos básicos.

Essas três campanhas nacionais, realizadas em apenas dois anos (meados de 1988, 1989 e princípio de 1990), por sua continuidade, por seu alcance e por suas proposições significam uma campanha de conscientização permanente, e abrangente, como deve ter um programa de conscientização.

Representam a participação ativa do Estado no encaminhamento da questão do deficiente em nosso país.

III. Através da análise do Programa de Conscientização da CORDE queremos concluir a interação possível entre o projeto de conscientização proposto nesse trabalho e o desenvolvimento do Programa de Conscientização.

Os dados e sua interpretação podem nos fazer acreditar que a proposta é concretizável.

Podemos supor que o Programa de Conscientização começou a desenvolver uma consciência social transformadora em relação à questão do deficiente em nosso país. Sua continuidade teria representado um avanço significativo na tentativa de enfrentar o problema. Foi apenas um bom começo.

6. Deficiência e democracia

*"A gestão bem temperada das alteridades e das diferenças é uma utopia."*³¹

J. Baudrillard

Entre as principais questões da atualidade está a prática da democracia, preocupação das mais antigas do homem mas que permanece irresolvida porque até hoje buscamos a utopia de transformar diferenças e conviver na igualdade.

A tese aqui desenvolvida em torno da deficiência tem como proposta central discutir concepções e procurar parâmetros para que, encontradas as características básicas do problema, possamos extrair pontos

fundamentais para conviver com a diferença e entender a deficiência. Quem sabe um dos caminhos para procurar a democracia é a compreensão do relacionamento diferença-igualdade que é, no fundo, o que aqui se busca.

A diversidade do homem na época atual pode ser entendida por novas formas que sejamos capazes de conceber para compreender o social em suas incontáveis maneiras de envolvimento de nossas vidas quotidianas.

Quando Baudrillard diz: “Há alguma coisa estranha nesta conversão histórica do social – o diagnóstico mais provável é que, no deficiente como no débil e no obeso, O SOCIAL ESTÁ APAVORADO PELO SEU DESAPARECIMENTO, tendo perdido a credibilidade e a regra de seu jogo político, o social procura nessas escórias vivas uma sorte de legitimidade transpolítica – após a gestão de crise, a autogestão aberta do déficit e da monstruosidade.”³², faz a união do desaparecimento do social com a definição da deficiência pela falta, com o englobamento do não-homem. Tocar a imagem do diferente de tal forma o mesmo que a maneira de mantê-lo afastado é agredi-lo por uma abordagem negativa de seu reconhecimento pelo social? E a proposta social que pode avançar no sentido de entender diferenças é encarada como resultado de pavor e efetivamente com pavor, porque a suposição é de que sempre existiu uma incapacidade social de aceitar o diferente. Hoje, quando certas diferenças são chamadas a fazer parte das preocupações sociais, elas ainda o são como partes diferentes que estão no todo mas dele ainda não fazem parte.

Podemos também pensar que se na opção do discurso social pelas minorias, pelo diferente, pelo deficiente – já efetiva em alguns países – está implícita a necessidade e a vontade de aceitar a diferença, talvez fosse possível ter chegado a hora da igualdade. Bem diversa da proposta de Baudrillard, essa é uma abordagem da questão que procura derubar o preconceito pelo deficiente, assumido na definição pela falta.

O preconceito afirmado na construção pela falta e na mensuração da diferença que perpassa as abordagens mais correntes da questão da

deficiência nos leva a procurar a saída através do direito à igualdade e do direcionamento do problema do deficiente para a chave política, para uma questão de cidadania e de democracia.

O paradigma construído através do mesmo, do outro e do diferente pode certamente contribuir para a compreensão do estigma, porque marginalizar e discriminar é aceitar a diferença como diferença e rejeitá-la como igualdade. E é possível que a inconsciência sobre a questão da deficiência seja a forma encontrada para manter a distância necessária à não-convivência com a diferença. Segundo Fédida: "O deficiente constitui uma figura da negação violenta que desencadeia todas as nossas negações."³³

As barreiras impostas pela sociedade através da estratificação acentuada e do afastamento das diferenças completam o isolamento da questão da deficiência, que por isso mesmo não circula nem como informação nem como problema social. A proposta de, através da conscientização, alcançar uma intervenção nos pontos de bloqueio à questão é um caminho que necessitará basicamente da capacidade de participação da sociedade por um lado, e por outro da possibilidade de, através da Comunicação, conseguir fazer a chamada à participação. Porque terão de ser desenvolvidas lideranças capazes de transformar discriminação em prática de democracia, lideranças capazes de iniciarem um longo e lento processo de mudança social.

Hoje, no Brasil, a deficiência é uma questão que só circula entre os diretamente interessados, e podemos dizer que não circula porque só diz respeito àqueles que, diferentes, não são considerados "cidadãos de segunda classe"³⁴, como propôs Goffman, mas são sim tratados como não-cidadãos, que não recebem nem um atendimento semelhante ao prestado ao restante da população e não foram atingidos por qualquer medida que lhes possibilite integrarem-se.

Como não-cidadãos, estigmatizados pelo preconceito e segregados pelo medo, vivem em um mundo onde democracia é ficção e a realidade é a impotência das minorias despolitizadas. Porque ser deficiente é, no mundo atual, ser diferente, mas em nosso país é ser, além de dife-

rente, desconhecido, colocado à margem de qualquer processo. Talvez esta seja uma das marcas de países com as características de formação do nosso, ignorar a diferença como se sem ela fosse possível construir a igualdade e a democracia.

Wiener disse que “mesmo esta democracia modificada e informe, é anárquica demais para muitos dos que fazem da eficiência seu ideal básico.”³⁵ Talvez se houvesse sociedade onde se conseguisse usar o caminho da convivência e da solidariedade, fazendo da eficiência um de seus componentes mas tirando-lhe a posição de ideal, talvez nessa sociedade houvesse lugar para a diferença e a democracia pudesse ser construída.

Entretanto, as minorias dificilmente são definidas por sua deficiência, em geral o são pela diferença e quando, uma vez, a eficiência definiu a minoria, a diferença, os judeus foram objeto da maior discriminação já realizada.

O preconceito em relação às minorias é de tal forma concreto que se transforma em coação, em discriminação radicalizada das diferenças. Wiener afirma também que “Para podermos pôr em prática uma filosofia de liberdade, igualdade e fraternidade, devemos então acrescentar, à exigência de que a responsabilidade legal esteja isenta de ambiguidade, a exigência de que não seja de natureza tal a permitir que uma das partes fique sob coação enquanto a outra permanece livre.”³⁶ Porque infinitas são as formas de discriminação desenvolvidas pelo homem: desde a construção do mesmo e do outro, legitimada na marginalização do diferente, até as formas de coação desenvolvidas através da força e que buscam sua justificativa na necessidade de manter à margem a diferença. Podemos também citar as formas de discriminação sutis da atualidade que aceitam a diferença como diferente e que não a entendem na chave da igualdade. Temos como exemplos os índios mantidos como índios, os menores abandonados com direito a escolas diferentes, discriminados ambos no atributo de uma falsa igualdade, no reinado da diferença, da marginalidade, como o deficiente.

Mostra extrema da igualdade negada ao deficiente é a nossa rejeição da lógica não-cartesiana existente no raciocínio das pessoas trissômicas. Segundo Monique Cuilleret “a conversação é então aparentemente descosida, quando na realidade o raciocínio existe e é perfeitamente lógico. Esse tipo de raciocínio existe, aliás, em outras raças. Cabe a nós decifrar essa lógica, aceitar esse modo de raciocínio.”³⁷

A diferença admitida participante é ainda uma utopia. Se a utopia da democracia fosse concretizada, possibilitaria a convivência de todas as diferenças. Nessa hora, o paradigma da identidade ou teria que encontrar outras formas de marginalidade para manter a sua legitimidade ou estaria destruído. Baudrillard afirma que “Não há bom uso da diferença”³⁸ e nos mostra que “Tal é o destino da alteridade radical, e que não se resolverá nem em uma homilia da reconciliação, nem em uma apologia da diferença.”³⁹ Será que a “homilia da reconciliação” desmontaria o paradigma do mesmo e do outro? Transformaria todos em diferentes e seria uma utopia inalcançável? E a apologia da diferença, revelaria a ilegitimidade do paradigma que necessita do diferente marginal e oculto para perpetuar-se?

Será que nessa disputa na estrutura do paradigma exacerbou-se a marginalidade da diferença? Será que ela agora nos parece mais presente, preocupação mesmo do social, porque é cada vez mais o outro? Ou será que o reconhecimento do diferente como igual implicaria na desarticulação do paradigma e em uma nova forma de convivência?

Porque foi necessário ao diferente, às minorias, ao deficiente procurar a coesão para sobreviver. Nessa procura surgiram as entidades de luta dos deficientes, os movimentos negros e tantos outros.

Desenvolveu-se também o uso de disposições especiais, hoje em dia entendidas como necessárias e utilizadas com frequência, para superar as diferenças e dar condições à prática da igualdade. Segundo Bernard Fillion: “essas ‘discriminações positivas’, que parecem desconhecer formalmente a igualdade, se desejam, na realidade, condições de efetividade ou de ‘instalação concreta’ das igualdades.”⁴⁰ Porque foi através dessa busca de igualdade que se elaboraram estatutos especiais, na procura

de restabelecer o equivalente à igualdade entre sujeitos com o mesmo direito. Essa é uma questão fundamental, não somente de direito, e que só será adequadamente respondida na medida em que essa prática da compensação não seja também uma prática da marginalização.

E não são apenas as diferenças individuais que precisam ser superadas, mas também as discriminações coletivas. Na necessidade de superar a diferença, a sociedade encontrou formas compensatórias, individuais ou coletivas, de intervenção. O reconhecimento da diferença, a utilização de mecanismos especiais para proporcionar igualdade são fruto de uma consciência coletiva, onde um processo de conscientização atuou de forma a encontrar mecanismos que amainassem a violência por ele mesmo tornada aparente.

Quando a diferença é a legitimação do paradigma mesmo outro, ela está colocada à margem e naturaliza o funcionamento paradigmático. Mas nessa participação ela vai se tornando peça da engrenagem, margem e parte de um sistema, na negação ou na afirmação de ser o outro ou ser o mesmo. E porque é parte do todo é que tem direito a ser o mesmo e ser o outro.

O deficiente, porque é diferente, **pode** ser igual. Ele vai ser sempre a diferença. E o que é preciso respeitar é essa diferença. Quando a diferença for não só reconhecida mas também respeitada, ela vai poder estar dentro do paradigma. E serão outras as margens. Outro o paradigma.

Quando na sociedade consciência houver que permita o reconhecimento da violência existente no trato da diferença, então se estará caminhando para o reconhecimento da diferença e da igualdade.

O respeito pelas diferenças poderá surgir desse reconhecimento. Quando no paradigma não houver mais margem. Quando não houver mais paradigma. Quando na sociedade a marginalização for superada pela convivência, quando ainda for permitido ao cidadão buscar a igualdade e acreditar na democracia. Quando ainda for permitido ao homem sonhar com a utopia.

“Que as pessoas do sonho não desistam”⁴¹

Notas

* Trabalho defendido como dissertação de Mestrado na Escola de Comunicação da UFRJ em 1992. Orientador, Prof. Dr. Muniz Sodré de Araújo Cabral.

1 BAUDRILLARD, Jean. La Transparence du Mal, p.117.

2 WIENER, Norbert. Cibernética e Sociedade, p. 50.

3 LAMBERT, Jean-Luc. Handicap mental et société, p. 41.

4 LÊNIN, Vladimir Ilitch. O Estado e a Revolução, p.285.

5 Baudrillard, Jean. La Transparence du mal, P.134.

6 FREUD, Sigmund. Sobre o Narcisismo: Uma Introdução (1914),
In: Obras Psicológicas Completas, p. 118.

7 BAUDRILLARD, Jean. La Transparence du Mal, p .133.

8 BAUDRILLARD. Jean. Op. Cit, p. 137.

9 GOFFMAN, Erving. Notas sobre a Manipulação da Identidade Deteriorada, p. 141

10 BAUDRILLARD. Jean. Les Stratégies Fatales, p. 43/44.

11 GOFFMAN, Erving. Op. Cit. p. 141.

12 GOFFMAN, Erving. Op. Cit. p. 138.

13 FÉDIDA, Pierre. A negação da deficiência, in: A negação da deficiência: A instituição da diversidade, p. 146.

14 FÉDIDA, Pierre. Op. Cit, p.146

15 WIENER, Norbert. Op. Cit, p.51.

16 WIENER, Norbert. Op. Cit, p.93.

17 Segundo estimativas da ONU, dez por cento da população de países com as características sócio-econômicas do Brasil é deficiente. Outros dez por cento se formam pela família do deficiente, por seus amigos e por profissionais ligados à questão.

18 GOFFMAN, Erving. Op. Cit. p.125.

19 À part...égale publicação do Departamento das Pessoas Deficientes do Governo do Quebec, p.13.

- 20 WIENER, Norbert. Op. Cit. p.16.
- 21 BOLLENOT, Gilles. Handicap et société. Approche d'une recherche, in: Handicaps et droit, p. 17.
- 22 GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. 1º Plano de Ação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, p. 5/6.
- 23 GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Relatório das Atividades desenvolvidas pela CORDE no ano de 1988, p.4.
- 24 GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Relatório das atividades desenvolvidas pela CORDE no ano de 1989, p.5.
- 25 GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Relatório das Atividades desenvolvidas pela CORDE no ano de 1988, Programa de Conscientização.
- 26 GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Op. Cit. Programa de Conscientização.
- 27 GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Relatório das Atividades desenvolvidas pela CORDE no ano de 1989. Programa de Conscientização.
- 28 GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Op. Cit. Programa de Conscientização.
- 29 GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Op. Cit. Programa de Conscientização.
- 30 GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Op. Cit. Programa de Conscientização.
- 31 BAUDRILLARD, Jean. La Transparence du Mal, p. 134.
- 32 BAUDRILLARD, Jean. Les Stratégies Fatales, p. 43.
- 33 FÉDIDA, Pierre. Op. Cit, p.145.
- 34 GOFFMAN, Norbert. Op. Cit, p.157.
- 35 WIENER, Norbert. Op. Cit, p.50.
- 36 WIENER, Norbert. Op. Cit, p.108.
- 37 CUILLERET, Monique. Les Trisomiques parmi nous, p.42.

- 38 BAUDRILLARD, Jean. Op. Cit, p.136.
39 BAUDRILLARD, Jean. Op. Cit, p.143.
40 FILLION, Bernard. Avant-propos, in: Handicaps et Droit, p.5.
41 D'AMARAL, Marcio Tavares. Poema inédito.

Bibliografia

- ACADÉMIE PONTIFICALE DES SCIENCES. Débilité mentale, Paris, Masson, 1983.
- ANZIEU, Didier. O Eu-pele. São Paulo, Casa do Psicólogo, 1989.
- BAUDRILLARD, Jean. Les Stratégies Fatales. Paris, Bernard Grasset, 1983.
- _____. La Transparence du Mal. Paris, Galilée, 1990.
- BOLLENOT, G. et al. Handicap et Droit. SIMEP, Paris, 1984.
- CLASTRES, Pierre. Arqueologia da Violência. Brasiliense, São Paulo, 1982.
- CUILLERET, Monique. Les Trisomiques parmi nous. SIMEP, Paris, 1984.
- FALQUE, Edith e BOULESTEIX, Jean Michel. Changer les relations administrés-administrations. Éditions Anthoropos, 1981.
- FÉDIDA, Pierre. A negação da deficiência, in: A Negação da Deficiência: a instituição da diversidade. Rio, Achiamé, 1984.
- FOUCAULT, Michel. L'Ordre du Discours. Collège de France, Paris, 1971.
- FREUD, Sigmund. Sobre o narcisismo: uma introdução, in: Obras psicológicas completas, volume XIV. Imago, Rio, 1974.
- FUNDAÇÃO HILTON ROCHA. Ensaio sobre a problemática da cegueira. Ed. Fundação Hilton Rocha, Belo Horizonte, 1987.
- GOFFMAN, Erving. Estigma-Notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Zahar, Rio, 1975.
- GOUVERNEMENT DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE. Bilan de la politique en direction des personnes handicapées, La Documentation Française, Paris, 1983.

GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. À part....égale. Direction Générale des Publications Gouvernementales, Québec, 1984.

GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL, 1º plano de Ação da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Brasília, 1987.

GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Relatório das ações desenvolvidas pela CORDE no ano de 1988. Brasília, mimeo.

GOVERNO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Relatório das ações desenvolvidas pela CORDE no ano de 1989. Brasília, mimeo.

HEIDEGGER, Martin. Identité e différence, in: QUESTIONS I Gallimard, Paris, 1974.

HER MAJESTY'S STATIONERY OFFICE. Special Educational Needs. London, 1978.

HERNANDEZ, Christian. L'insertion des handicapés dans la Fonction Publique. La Documentation Française, Paris, 1982.

JODELET, Denise et alii. Représentations sociales: un domaine en expansion, in: Les représentation sociales. PUF, Paris, 1989.

LAMBERT, Jean-Luc. Handicap mental et Société. Del Val, Fribourg, 1986.

LEIBOVICI, Michel. Guide des personnes handicapés, de leurs parents et de leurs amis. J. B. Baillière, Paris, 1978.

LENINE, V. I. Obras Escolhidas, volume 2. Editora Alfa-Omega, 1980.

MARSHALL, T. H. Cidadania, classe social e status. Zahar, Rio, 1967.

MOSCOVICI, Serge. Des représentations collectives aux représentations sociales, in: Les représentation sociales. PUF, Paris, 1989.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS, Programa mundial de acção relativo às pessoas deficientes.

UNESCO. La Education Especial. Ediciones Sigueme, Salamanca, 1977.

UNITED STATES GOVERNMENT. Nacional Action to Combat Mental retardation. Washigton D.C., The President's Panel on Mental retardation, 1962.

VEIL, Claude et alii. Vivre dans la différence. Handicap et réadaptation dans la société d'aujourd'hui. Ed. Privat, Toulouse, 1982.

VELHO, Gilberto. Desvio e divergência, Zahar Editores, Rio, 1974.

VÉRDIER, Pierre. Les Droits des personnes handicapées, Les Éditions E S F, Paris, 1981.

WIENER, Norbert. Cibernética e Sociedade, Editora Cultrix, São Paulo, 1968.

Em uma sociedade organizada sob os auspícios do mercado competitivo e do consumo, a posição ocupada pelos indivíduos em relação ao processo produtivo determina quase que sumariamente todas as outras dimensões da sua existência – produz para si e o coletivo sua identidade. O acesso ao emprego e ao salário são imprescindíveis porque, ainda que não de direito, mas de fato, constituem-se na chave de acesso aos direitos básicos da cidadania como alimentação, saúde, moradia, educação, lazer e todo o resto. E se por um lado crescem o desejo e a busca pela estabilidade conquistada no emprego formal, por outro, estreitam-se drasticamente as possibilidades de colocação profissional, num processo de afunilamento condicionado pelas transformações tecnológicas e pelas crescentes exigências de formação e especialização do trabalhador.

Considerando que ser visto como eficiente é o diferencial competitivo que pode conduzir a vitórias neste contexto de competitividade, ser portador de deficiência pode ser a marca indelével da incapacidade e até mesmo da impossibilidade de se enquadrar aos padrões de desempenho desejados. Como já profundamente abordado no capítulo Deficiência e Democra-

cia, a composição da palavra deficiência coloca um prefixo de negação naquilo que é a qualidade primordial esperada para a inclusão social: a eficiência. A subjetividade do indivíduo é esmagada pelo estigma e nele esvaem-se desejos, sonhos, habilidades, talentos, enfim, o potencial criativo e realizador que caracteriza a condição humana.

Em tempos em que os conceitos de responsabilidade social ganham consistência, em que os princípios de parceria e sinergia entre diferentes agentes sociais são considerados eixos estratégicos para o desenvolvimento humano sustentável, é premente que a mobilização da sociedade em seus diferentes segmentos e características atuem, com a ênfase merecida, na implementação de políticas capazes de reverter a exclusão da pessoa portadora de deficiência. E, nesse sentido, merece destaque privilegiado a sua inserção no mercado de trabalho, já que além da superação da invisibilidade e do isolamento social, proporciona a autonomia e a dignidade existencial próprias ao cidadão.

As empresas precisam dimensionar a sua importância neste contexto e, para além das obrigações ditadas pela legislação, compreenderem que grande parte da sua necessidade de mão-de-obra pode ser desempenhada por trabalhadores portadores de deficiência com igual ou mais eficiência que os demais. Não se espera atitudes protecionistas, mas assertivas, que eliminem o preconceito ainda freqüente nos processos de seleção, em que o estigma da deficiência e da “suposição” da ineficiência, criam temores de que no ambiente de trabalho possam ser criadas toda sorte de situações embaraçosas, como incapacidade, recorrentes complicações de saúde, problemas psicológicos e rejeição dos colegas. Nesse sentido, é primordial que a contratação de uma pessoa com deficiência preencha, em sua primeira etapa, a necessidade da empresa em relação ao recrutamento de determinado tipo de trabalhador, com tais e quais qualidades e características, e que só então seja examinada a possibilidade dele portar uma deficiência. Ou seja, que a escolha se desenvolva de acordo com os procedimentos adotados pela organização, preservando as prerrogativas de direitos e deveres inerentes a qualquer relação trabalhista.

E se não há perdas internas, se é plenamente possível localizar a contratação do portador de deficiência no contexto produtivo em pa-

drões desejados de eficiência, é preciso dar um passo adiante para vislumbrar que, para os consumidores, cada vez mais, atitudes de responsabilidade social consolidam-se como critérios de escolha, tornando-se um importante diferencial competitivo. Segundo a pesquisa “Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro”, realizada em 2002 pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, para a pergunta “Qual das seguintes atitudes de uma empresa estimularia você a comprar mais os seus produtos e recomendar aos seus amigos?”, 42% dos entrevistados responderam “contrata deficientes físicos”.

Os benefícios sociais e econômicos desdobram-se em efeito cascata. Potencializar a capacidade de consumo das unidades familiares que têm pessoas com deficiência significa, em uma projeção conservadora, atingir a pelo menos a 20% dos brasileiros, contingente populacional expressivo, capaz mesmo de influenciar positivamente o crescimento da economia. Por outro lado, segundo estudos da Organização Internacional do Trabalho, a reversão da condição de “invalidez” atribuída ao segmento e, por extensão, a redução de benefícios sociais e previdenciários, exigíveis em compensação, pode desonerar significativamente os custos de produção compostos pelos tributos que subvencionam as redes públicas de proteção social.

Contextualizada a questão, decerto permanecem perguntas de ordem prática, de como realizar com sucesso uma política de contratação de portadores de deficiência ou de como estabelecer um processo de comunicação dirigida a este público durante processos de seleção. Identificando a falta de informação que caracteriza a temática, o IBDD desenvolveu metodologias de trabalho específicas que oferecem pontes para que as empresas e os portadores de deficiência construam laços profissionais sob bases sólidas e satisfatórias.

Para os portadores de deficiência, no que se refere ao mercado de trabalho, o IBDD investe na oferta de qualificação profissional, no desenvolvimento de habilidades intelectuais e comportamentais favoráveis ao desempenho profissional, no incentivo à formação educacional formal e no fortalecimento da pessoa e da sua auto-estima. Para os empresários estão disponíveis serviços técnicos na área de recursos

humanos, acessibilidade e terceirização de contratações, que oferecem soluções individualizadas, de baixo custo e de grande eficácia.

O eixo metodológico central do IBDD é partir das habilidades e talentos de cada indivíduo para então analisar suas possibilidades de trabalho, é precognizar o reconhecimento do humano como o cerne. Este pressuposto subverte a ordem tradicional em que a limitação funcional, ou seja, a própria deficiência, é o fator determinante de avaliação, que vincula automaticamente que ser amputado de uma perna possibilita ou não a realização desta ou daquela tarefa. E com essa premissa não se pretende desconsiderar a necessidade de realizar uma análise que compatibilize funções e deficiências. O IBDD também utiliza este recurso, sendo este um dos muitos serviços oferecidos pela organização. O que revoluciona a questão é conjugar os aspectos funcionais e as limitações dele derivados, com o plus que cada ser humano é capaz de acrescentar à sua existência, de acordo com os estímulos e oportunidades experienciados ao longo da vida.

É preciso ressaltar que as deficiências não têm exatamente características fechadas, estanques. A título de exemplo vale dizer que um quadro de tetraplegia pode permitir o movimento do tronco, dos braços e das mãos, com toda força e precisão, contrariando radicalmente a imobilidade usualmente atribuída a essa deficiência. Muitos detalhes vão contribuir para a consolidação de possibilidades e limitações, concorrendo para tanto fatores como: tipo de lesão, qualidade do processo de (re)habilitação, capacidade de adaptação e desenvolvimento de habilidades compensatórias à deficiência, experiências sociais, acesso à educação, auto-estima, enfim, um conjunto de determinantes que devem ser analisadas no seu conjunto, e no foco exato onde interagem: em cada subjetividade.

O mais importante na reflexão sobre inclusão social e emprego da pessoa portadora de deficiência é de que não existe compatibilidade ou incompatibilidade absoluta, tudo depende da capacidade e da personalidade de cada ser humano. O potencial criativo, impulsionado pela motivação, leva as pessoas com deficiência à construção de recursos originais que podem muitas vezes surpreender, mas nem sempre encontrar reconhecimento em um contexto de exclusão e invisibilidade.

Pedro Pacheco de Queiroz Filho, professor da UFRJ

por Marcos Sá Corrêa

O professor Pedro Pacheco de Queiroz Filho livrou-se de um problema que estava ficando para lá de complicado em julho de 2002: o planejamento de suas férias num hotel do interior. A programação da viagem custou-lhe muita busca na Internet, à procura de um lugar que lhe parecesse adequado. Encontrou uma pousada em Minas Gerais. Mas para chegar lá sem carro, teria que pegar um ônibus para São José dos Campos, outro para Paraisópolis e outro até a cidade de Gonçalves, para dali em diante contar com a boa vontade do hoteleiro, que se dispunha a ir buscá-lo na rodoviária. Além disso, cada passeio pelos arredores do hotel implicava quatro ou cinco quilômetros de preocupações adicionais.

Montando a operação logística, ele chegou a meados do mês carregado de mapas da serra mineira, fichas com os horários das empresas de transportes interestaduais e dúvidas insolúveis. Mas de re-

mente se livrou de toda essa carga, ao receber a notícia de que estava aprovado no concurso público da Comissão Nacional de Energia Nuclear (CNEN). Com isso, as férias acabaram antes de começar, o que em seu caso não deixava de ser um alívio. Havia tirado o primeiro lugar entre os assistentes de pesquisa, passando com média 102,06 num grupo em que havia aprovados com 58,50 pontos. Era o candidato número 177 e, como a vida o ensinou a ser cauteloso, inscrevera-se para a vaga reservada a portadores de deficiência. Pelo resultado, poderia até dispensar a regalia.

Da viagem estava dispensado. Mas teria que tomar posse no fim do mês, depois de cumprir certas formalidades, como o exame de saúde, e com elas começava uma nova série de problemas. Para ele, um exame médico é mais difícil que as provas. Sempre foi assim. Na escola pública de Copacabana, no Rio de Janeiro, onde fez o primário, o desafio nunca foi exatamente passar de ano. *“Lá em casa, isso era obrigação”*, diz ele. Duro mesmo era chegar a essa escola pública e, depois de cantar o Hino Nacional no pátio, subir para a sala de aula por velhas escadas, marchando numa fila de colegas. *“Eu ficava com as pernas ardendo por causa do ácido lático, como se tivesse corrido numa competição olímpica”*, recorda-se.

Naquele tempo, Pedro andava. *“Mal, mas andava.”* A distrofia muscular progressiva, doença hereditária e ainda incurável, porém, já anunciava sua chegada por contraturas que lhe repuxavam os calcanhares para cima. Aos seis anos, caminhava na ponta dos pés. *“Tinha o que a literatura médica chama de andar eqüino. Começava a ter certa dificuldade para correr, pular, subir escada, fora a elevação dos calcanhares”*, explica. E sabia o que isso queria dizer. Via na família seu pai e seus três tios paternos em cadeiras de rodas.

Aos oito anos, tinha a *“certeza absoluta”* de que herdara a doença. Mas ela foi durante muito tempo uma luta para continuar de pé: *“Estou com nove, dez, onze anos, terminei o primário e ainda estou andando do mesmo jeito. Minha marcha não está comprometida. Não posso fazer muitas coisas. Não sou capaz de subir em ônibus; se cair, preciso de ajuda para me levantar do chão. Mas, caminhando, eu sou igual a*

qualquer um, a não ser pelo fato de andar na ponta dos pés.” Manteve até os trinta anos a expectativa de evitar a cadeira de rodas.

Mudou de idéia quando fazia o Doutorado em Fenomenologia das Partículas Elementares, no Instituto de Física da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ). E, como a doença, sua primeira cadeira foi herdada. *“Era uma Everest, toda de ferro cromado, que estava guardada com a família”,* diz. Seu pai havia morrido poucos anos antes num acidente estúpido. Quebrara o fêmur durante o banho de chuveiro em casa e uma embolia pulmonar o matou na enfermaria do hospital Miguel Couto, onde esperava pela cirurgia ortopédica. O Miguel Couto era então um centro famoso de traumatologia. Mas pelo visto faltava na equipe alguém para se lembrar de que um portador de distrofia muscular, ainda por cima com uma perna imobilizada, dependia de cuidados especiais para se virar na cama. *“Ele ficou internado durante o Carnaval, com um calor danado. Numa sexta-feira, minha mãe chegou lá para ajudá-lo a tomar café e o encontrou morto na enfermaria. Segundo os médicos, ele teve uma embolia pulmonar. Mas do atestado de óbito consta insuficiência respiratória. Tudo é possível.”*

Morreu aos 56 anos. Era um nordestino de Timbaúba (PE), que descobriu a doença depois dos 16 anos, e assim mesmo por acaso. *“Ele era de 1930 e, em 1946, se meteu numa aventura junto com um dos irmãos. Embarcou num navio cargueiro que levava animais para o Mediterrâneo. Subiu a bordo como grumete, pensando que iria passear. Mas no navio percebeu que não tinha condições de executar as tarefas que lhe davam. O serviço de marinheiro era pesado demais para ele. Foi assim que ele notou. Havia uma coisa errada com seu corpo.”*

A avó de Pedro trouxe os oito filhos de Timbaúba para o Rio de Janeiro para tratar dos quatro que tinham distrofia muscular. Essa é uma patologia que frustra a medicina desde o século XIX. Tem quarenta caras diferentes, cada uma com sua forma, seu ritmo e sua expectativa de vida. A mais grave, a de Duchenne, identificada naquele século, costuma pôr os portadores em cadeira de rodas ainda na pré-adolescência. Quando estão com vinte e poucos anos, a doença começa a comprometer funções vitais, afetando o funcionamento dos pulmões e do

coração. O Brasil tem provavelmente oitenta mil portadores de distrofia, número alto mas insuficiente para colocá-la entre as prioridades estatísticas das políticas nacionais de saúde pública.

Na antiga capital da República, ao contrário do que a família Pacheco de Queiroz pensava ao sair de Timbaúba, os médicos não sabiam resolver o problema. Mas pelo menos a cidade naquela época estava mais preparada para cuidar deles como deficientes físicos. Sua avó sustentou os oito filhos como “modista”. Quer dizer, era costureira. *“Havia muita festa no Rio e a clientela era boa. Dava para viver daquilo. Minha mãe, por sinal, conheceu meu pai porque foi trabalhar como bordadeira na casa de minha avó.”*

Uma lei da década de 1950 deu ao pai de Pedro uma licença especial para vender artesanato em barraca de rua, prerrogativa que o poder público há muito tempo desistiu de exercer na cidade. O ponto que lhe coube, *“dividido com um cego chamado Alberto”*, ficava numa esquina da rua Dias da Rocha, em Copacabana. Aos poucos, seus irmãos foram ganhando outras concessões no bairro. Postou-se um em cada esquina: *“Meu tio Newton, na da rua Raimundo Corrêa; meu tio Carlos, na da Santa Clara; e meu tio Renato, na da Figueiredo Magalhães.”*

A barraca de artesanato sustentou a família até os anos 70. *“Um padrão de classe média baixa, mas de classe média”*, lembra o professor. *“Enquanto deu, meu pai manteve os filhos na escola sem que precisassem trabalhar. Ele só conseguiu terminar o secundário, não quis nem tentar o curso de engenharia porque teria de ir à faculdade de bonde, mas tinha essa coisa com educação. Filho seu tinha que estar na escola estudando. Nós nos acostumamos com isso. Quando passei no vestibular, não houve festa. Nem quando passei para o mestrado na UFRJ. Ou quando resolvi fazer o doutorado. Era obrigação.”*

Com a barraca, o pai pagava o aluguel do apartamento de três quartos em Copacabana. Foi somente na década de 1980 que as crises da economia brasileira começaram a derrubar o padrão de vida da família. Mudaram-se para um apartamento de dois quartos e houve uma fase de atrasos do aluguel. Mas os barraqueiros pernambucanos não chegaram

a ver as esquinas de Copacabana tomadas informalmente por camelôs. Quando isso aconteceu, estavam todos mortos.

Pedro se rendeu à cadeira de rodas porque seu irmão, tendo revelado os sintomas da doença muito mais tarde do que ele, sofreu em casa uma fratura de fêmur num acidente como o do pai. *“Estava na janela olhando a rua e levou um tombo de nada, mas quebrou a perna. Foi um pânico total na família. Parecia que a história iria se repetir. Junta-mos todas as economias, pedimos dinheiro emprestado e mandamos meu irmão para um hospital particular. Ele se recuperou. Mas era uma pessoa que andava e, depois daquela fratura, passou a ser um cadeirante. Aí eu pensei: ‘se ele, que andava melhor do que eu, está usando cadeira, por que eu não vou usar?’”*

A decisão mudou sua vida. E surpreendentemente, depois de tantos anos de resistência, mudou-a para melhor. Na cadeira, em vez de se sentir preso, sentiu-se liberto. *“Antes, na hora do almoço, ficava sozinho na sala de aula e pedia a um colega de turma que me trouxesse um sanduíche e um suco quando voltasse do intervalo. Depois, passei a sair do Bloco A e atravessar o campus do Fundão para ir comer, como todo mundo, no restaurante do outro lado.”* Teve, afirma, uma adaptação *“quase instantânea à cadeira de rodas”*. Pior foi vencer a aversão psicológica. *“A pessoa prefere andar se arrastando mas ficar de pé para não se sentir diferente dos outros”,* diz ele. *“O olhar que se dirige a uma pessoa em cadeira de rodas é sempre diferente do olhar para uma pessoa que anda mal, mas anda. E todo mundo foge desse olhar.”*

Quatro anos atrás, Pedro descobriu coisa melhor: a cadeira motorizada. Deve a descoberta à professora Maria Clara Migowski Pinto, que conheceu através de uma enfermeira, durante uma crise de pancreatite. A amizade feita no hospital virou uma aliança permanente. Juntos eles fundaram há quatro anos a Associação Carioca dos Portadores de Distrofia Muscular que, além de brigar pelos direitos dos deficientes físicos, serve para aproximar pessoas capazes de entender umas às outras. *“Foi assim que acabei entrando em contato com um movi-*

mento que até então desconhecia. Não é fácil, fora de casa, encontrar um portador de distrofia. Parece que é porque eles chamam muita atenção nas ruas. Mas não é."

Hoje, ele acredita que a troca de experiências é um santo remédio. "Muitos portadores de distrofia se sentem mais limitados do que deveriam. Não conseguem lugar no mercado de trabalho por falta de formação profissional. O mercado é muito fechado para deficientes. Sem preparo, fica praticamente impenetrável. Outros se deixam levar pelo quadro depressivo, porque a distrofia é uma doença que tem isso. Ela vai evoluindo sempre; às vezes muito lentamente, mas sempre. Eu sei que o que eu faço hoje não poderei estar fazendo daqui a cinco anos. Sei porque quando tinha trinta anos eu era de um jeito. Aos trinta e cinco, era de outro. E agora não sou mais o que era. E sei também como meu pai estava aos 55 anos. Conheço pessoas portadoras de distrofia. Acompanho o processo delas."

Maria Clara, a presidente da associação, aprendeu com Pedro a usar o metrô do Rio. "Agora ela não sai da Praça Saens Peña, na Tijuca, vinda lá da estação de Rocha Miranda, onde dá aulas numa escola primária de manhã. Em compensação, um dia ela me pegou de repente no meio de um shopping e me mandou trocar de cadeira com ela. Queria que eu experimentasse o modelo motorizado. Não chame de cadeira elétrica, por favor. Dei uma voltinha naquilo e pensei: 'ih! é gostoso.' Menos de seis meses depois, tinha comprado a minha. Escolhi uma nacional, das mais baratas. Custou R\$3.500. Mas com ela adquiri a autonomia definitiva para ir e vir entre a universidade e meu apartamento na hora em que quero, sem precisar de ninguém para me empurrar."

Por que a cadeira motorizada faz tanta diferença? "Porque o portador de distrofia não tem força muscular", ele responde. "Quer ver?" Põe o cotovelo na mesa e estende a mão pequena, quase de criança. Derrotá-lo numa queda-de-braço é fácil. Difícil é fazê-lo com a devida leveza. "E olha que pus toda a minha força", ele comenta, como se dissesse uma bravata. "Acho até que estou vermelho." Estava.

Turbinado pelo motor elétrico, Pedro se move no labirinto da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ) como se estivesse em casa. Nas salas esvaziadas pelo recesso de julho, se precisa de lugar para uma reunião, ele mesmo arruma o espaço, empurrando cadeiras em volta da mesa como se manobrasse uma pequena empilhadeira silenciosa. A plataforma em que apóia os pés funciona nessas horas como pás. Com a ponta dos dedos, comanda uma alavanca que o torna espantosamente ágil, capaz de conversar enquanto acompanha os passos do interlocutor pelas rampas e corredores da universidade.

Há seis anos, é professor de Física na UERJ. Seu celular toca com frequência e, quando chama, geralmente é para tratar de problemas alheios, como mobilizar a associação para arranjar um aparelho de ventilação artificial para um portador de distrofia em perigo de colapso cardiorrespiratório. Cuida de si mesmo e dos outros. *“Quando posso, vou com a cadeira à Saens Peña, pego o metrô e saio onde quero. Em certas estações, o segurança tem que me carregar nas escadas. Essa é uma velha luta nossa. Pela lei, o metrô tem de ser adaptado para cadeira de rodas. Mas até agora isso só aconteceu em alguns terminais. Em todo caso, eu ando sozinho de metrô: vou para Copacabana, Botafogo, escolho aonde quero ir ao cinema. Costumo dizer que faço mais coisas assim do que se fosse pobre demais para comprar o ingresso.”* Para ele, o Rio de Janeiro tem em geral a extensão das linhas do metrô. A Barra da Tijuca, por exemplo, Pedro mal conhece.

Nunca foi ao exterior, apesar da insistência dos colegas. Sua especialidade acadêmica é território de nômades. A tal ponto que a Internet, como ele comenta, nasceu nos laboratórios de física de partículas pela necessidade de integrar pesquisadores ao redor do planeta. Mas ele nunca se animou a viajar muito. Conhece um pouco do Brasil, mas nada do Nordeste, de onde veio sua família. Mas um dia ainda pretende visitar Timbaúba. Ao estádio do Maracanã, quase na sua porta, já foi algumas vezes. Estreou num Fla x Flu. Estacionou na arquibancada disposto a torcer pelo Flamengo, como seu pai. Saiu do jogo Fluminense. A torcida do Flamengo pareceu-lhe acima de suas condições físicas.

Para a vida de professor e pesquisador, considera sua adaptação quase completa. *“Aqui, estar ou não numa cadeira de rodas não faz muita diferença”,* diz ele. *“Principalmente, se você é um físico teórico e não experimental. Sua vida é ir da frente do computador para a biblioteca e da biblioteca para a sala de aula. Só precisa de uma mesa para trabalhar. Dou aula num retroprojektor, em vez de usar o quadro-negro. É claro que não é a mesma coisa. Mas dá para o gasto. E gosto muito de dar aula. Foi uma coisa que acabou com minha inibição.”*

Já pensou em ter filho? *“Ainda não, mas não descarto essa hipótese. Meu irmão, que também é portador de distrofia, tem uma menina. Ela está com oito anos e é normal. Só não fico é correndo atrás de casamento. Estou namorando há dois anos. Ela se chama Cláudia, é advogada, tem seqüela de pólio nas duas pernas, ainda no tempo da universidade praticou natação a sério.”* Cláudia trabalha há 15 anos em defesa dos direitos dos deficientes físicos. Foi ela, aliás, quem redigiu os estatutos da associação que Pedro criou a partir de um rascunho feito *“aqui mesmo, numa sala da UERJ”*.

A aprovação no concurso da CNEN veio desarrumar essa rotina. Para começo de conversa, a cidade onde sempre viveu vai ganhar no mínimo quarenta quilômetros. O laboratório da comissão fica nos confins da Zona Oeste, para lá da Barra da Tijuca. *“Um colega já está me chamando de emergente da Barra”,* ele confessa. Pela primeira vez na vida, aos quarenta anos, começou a olhar com certo interesse para os automóveis. Antes, *“nem sabia a diferença entre uma marca e outra. De repente, com a perspectiva concreta de viajar todo dia lá para longe, comecei a notar que existe o Kangoo, o Berlingo...”* São modelos de furgão. Seu olho, quando “bate” num carro, a primeira coisa que enxerga é o lugar da cadeira de rodas.

Mas para lidar com dificuldades de locomoção, o que não falta a Pedro é tarimba. Desde menino, ele trata dessa matéria com atenção e método. *“No colégio secundário, eu já acordava pensando: ‘vou ter que me levantar, ir até o ponto de ônibus, subir no ônibus cheio, pegar a escada.’ Nos intervalos das aulas, calculava: ‘vou ter que chegar ao pátio, descer a escada, atravessar o corredor, tudo isso sem cair.’”* Um

carro, a essa altura, não o intimida. Pesquisar dosimetria em radioterapia na CNEN também não chega a ser novidade. Difícil, mesmo, ele achou foi uma formalidade burocrática da admissão chamada exame de saúde. Sinal de que o País continua a ser reprovado no tratamento da distrofia muscular.

Eurico Carvalho da Cunha, administrador de empresas
por Marcos Sá Corrêa

Esta não é uma história de cegueira. O administrador de empresas Eurico Carvalho da Cunha perdeu a visão aos sete anos de idade, mas aos 58 dirige uma das maiores cadeias de restaurantes do Rio de Janeiro, controlando pessoalmente o trabalho de quase quinhentos funcionários. É casado com Marluce Dias da Silva – a diretora-geral da Rede Globo, que recentemente a revista *Fortune* pôs em 37º lugar na lista das executivas mais importantes do mundo – mas não vive à sua sombra. Para falar de sua experiência, conversou durante mais de duas horas na sede do IBDD, no Rio, respondendo a seis entrevistadores, sem deixar uma só vez de identificar pela voz o nome de quem lhe dirigia uma pergunta ou perder o fio das longas respostas. Aqui ele conta como chegou tão longe:

MSC O que é a cegueira?

ECC Certamente, a cegueira para mim não é exclusão social.

MSC Mas qual é a sua sensação da cegueira? Por exemplo: para o escritor Jorge Luis Borges, que ficou cego muito tarde, foi o fim da escuridão. Ele passou a viver num nevoeiro esverdeado e vagamente luminoso, que nunca se apagava.

ECC Eu perdi a visão aos seis anos de idade. Na ocasião, é claro que não tinha percepção plena das complicações que aquilo poderia me trazer. Mas eu me lembro nitidamente do momento em que aconteceu. Estava sentado em meu quarto e vi contra a parede uma bola escura, que foi crescendo, crescendo e, de repente, fez com que eu não visse mais nada. Portanto, a primeira sensação foi de escuridão. Mas é a sensação do primeiro instante. Com o tempo, a pessoa se habitua tanto a ela que deixa de avaliar se aquilo é a escuridão ou a

claridade. Eu diria que nem é a escuridão nem a luminosidade permanente de viver debaixo de um poste de luz.

É só uma sensação natural. Mas um fato curioso é que eu me lembro com nitidez das cores. Essa é uma coisa que não perdi. Se eu voltasse a enxergar, tenho a plena convicção de que saberia com clareza distinguir o azul, o vermelho, o amarelo. Essas cores estão muito vivas na minha memória. Estão até muito presentes.

MSC O que foi a tal bola escura?

ECC Eu tive descolamento de retina. Primeiro, aos quatro anos, perdi a visão no olho esquerdo num acidente banal que mudou muito pouco a minha vida. Meu avô pediu um travesseiro. Meu irmão e eu fomos correndo buscar e começamos a brigar no quarto, disputando para ver quem levaria o travesseiro. Meu irmão era mais velho e mais forte do que eu. Acabei caindo, bati com a cabeça na ponta da cama e perdi a visão no olho esquerdo. Mas esse primeiro descolamento de retina para mim não foi vital, porque eu continuei enxergando com o outro olho. A sensação brutal de ficar cego eu só tive dois anos depois, quando já estava na escola, começando a aprender e ainda via razoavelmente. Era uma criança agitada, que se metia muito em briga de rua, levava uma vida perfeitamente normal. Na minha família, ninguém tomou aquele primeiro acidente como um sinal de que eu talvez precisasse de cuidados especiais. Na noite anterior ao segundo deslocamento de retina, lembro perfeitamente que estava brincando perto de casa e um menino me bateu com uma espingarda de brinquedo. Depois, fui jogar futebol e levei uma bolada na cabeça. No dia seguinte, aconteceu.

MSC Poderia, então, ter evitado ou pelo menos adiado o problema?

ECC Adiar não me parece uma solução. Perder a visão ainda criança talvez seja melhor do que perder a visão já adulto, porque a pessoa se prepara desde muito cedo para enfrentar os desafios. O aprendizado do braille, por exemplo, para mim foi muito facilitado por ter sido tão cedo. Você se habitua a conviver com a deficiência. Acho que os adultos que perdem a visão têm um desafio muito maior do que eu tive, provavelmente. Aprender a conviver com a cegueira é, dentro do possível, aci-

ma de tudo, esquecer que ela existe. Acho que a cegueira, antes mesmo de ser um problema pessoal, é um problema da sociedade. É a sociedade que limita as pessoas cegas e, por isso, elas também se limitam. Elas se colocam obstáculos porque os obstáculos são postos para elas. No meu caso particular, o grande desafio da vida foi realmente não me autolimitar, não me impor barreiras e imaginar que grande parte das coisas que eu pudesse fazer faria de fato.

MSC Aos sete anos?

ECC Evidentemente, aos sete anos nem me ocorreu que eu teria que lidar com isso pelo resto da vida. Mas eu nunca parti do princípio de que, por causa da cegueira, as coisas seriam inacessíveis. E desde cedo certos desafios podem ser decisivos. O primeiro deles foi o colégio interno. Aos sete, oito anos de idade, fui posto num colégio interno, o Instituto Benjamin Constant, na Urca, especializado em educação de cegos. Aquele era um mundo totalmente desconhecido para mim, que até ali vivera com meus pais. Depois, quando eu estava habituado a esse mundo, por volta dos 12, 13 anos, os professores do Benjamin Constant foram procurar meus pais e disseram: “Este menino tem condições, tem potencial. Ele pode enfrentar uma escola comum em condições praticamente idênticas às dos outros alunos e tem uma família que pode ajudá-lo.” Na época, não havia nenhuma orientação em escolas comuns para lidar com alunos portadores de deficiência.

E eu fui estudar no Instituto Lafayette, uma escola particular na Tijuca, sem qualquer serviço de apoio para um estudante cego. De uma hora para outra, estava no meio de uma turma de adolescentes, com um professor no quadro-negro ensinando trigonometria, outro dando aula de desenho e eu tendo que conviver com aqueles desafios todos juntos. Foi uma experiência muito dura num primeiro momento, mas eu realmente consegui aprender a lidar com ela muito bem.

MSC Como?

ECC Comecei a desenvolver certos mecanismos de compensação. Por exemplo, a memória. Precisava dominar o que era dito nas aulas porque eu tinha muito pouco acesso a livros. Então, para mim, as aulas

eram fundamentais. Muitas vezes, memorizava o que era dito pelos professores. Ou fazia cálculos mentais. No Lafayette, acabei sendo bom aluno, tirava boas notas e quando o professor queria chamar a atenção de um colega me citava como exemplo: “Como você não está aprendendo? O Eurico está aprendendo tudo.” Aquilo me incomodava profundamente, porque fazia eu me sentir diferente dos outros e eu não queria ser diferente, queria ser igual. Comecei a me sentar no fundo da sala de aula e fazer bagunça como todo mundo. Só fiquei satisfeito quando fui suspenso, e durante um bom tempo deixei de ser citado como exemplo. Aí sim estava integrado.

MSC Os colegas o tratavam normalmente?

ECC Quando cheguei àquela fase dos 16, 17 anos, à adolescência, comecei a ter um pouco a sensação de não ser convidado para as festas. A primeira coisa que eu fiz foi organizar uma festa na minha casa. Todo mundo foi e daí para frente, por reciprocidade, passei a ser convidado. Em pouco tempo, era eu que estava organizando as festas e os eventos da turma. Fiquei superintegrado. Combinava: amanhã vamos ao teatro, ao barzinho, ao restaurante. Enfim, passei a ser o organizador das festas. Criei um grêmio literário-musical, um clube de conversação em inglês e, com isso, ganhava minha turma. São essas coisas, essas maneiras de conviver com as pessoas que resolvem se você vai ou não ser socialmente aceito por elas. Você tem de ir ao encontro delas. Esse é o remédio contra o sentimento de exclusão.

MSC No seu caso, isso sempre funcionou?

ECC Provavelmente, eu sempre tive na vida uma grande sorte. Acho que na vida é preciso ter sorte também. Quando eu estava terminando o curso secundário, o terceiro grande desafio foi escolher a faculdade. O que fazer? Em vez de fazer Direito ou Letras, como a maioria dos cegos faz, optei por um curso que era novo na época, o de Administração de Empresas, na Fundação Getúlio Vargas (FGV). O curso tinha uns cinco ou seis anos de existência, no máximo. Fui para lá e deu certo. Ao terminá-lo, veio aquela síndrome típica de quem está se formando: e agora, qual é o próximo passo? Como é que vou me virar no mercado

de trabalho? E aí entrou a sorte, na forma de um concurso para professor que a FGV resolveu abrir exatamente naquele momento. Passei e um mês depois de me formar eu estava trabalhando, o que foi uma experiência riquíssima. Fiquei lá por uns 12 anos. Cheguei a ser professor no curso de mestrado da FGV.

MSC Quando virou consultor de empresas?

ECC Depois de alguns anos, resolvi acumular a atividade de professor com a de consultor. Montei um escritório, bem perto da FGV, no bairro de Laranjeiras, e comecei a fazer consultoria. Eu continuava entusiasmado com o magistério, mas chegou uma hora que a consultoria passou a ser uma coisa de tal volume que tive de abandoná-lo. Os meus assistentes começaram a dar mais aulas do que eu e fiquei envergonhado com essa situação. Demiti-me e trabalhei nesse escritório de consultoria durante 15 anos. Viajava quase todas as semanas para atender clientes no Brasil inteiro. Prestei consultoria para mais de cem empresas dos mais diversos tipos. Mas por volta de 1990, acabei me cansando desse ritmo.

MSC E tornou-se empresário.

ECC Virei empresário quase por acaso. Como eu disse, estava cansado daquela correria. E me aconteceu uma coisa curiosa. Estava fazendo uma pesquisa para uma empresa de alimentação, que me obrigou a entrevistar donos de restaurante. Nesse tempo, eu freqüentava uns restaurantes perto de minha casa, na Barra da Tijuca, cujo dono queria abandonar o negócio por causa de um assalto. Ele começou a insistir muito para que eu comprasse um restaurante dele. Eu me esquivava: "Não tenho nada a ver com isso, sou do campo universitário, trabalho com consultoria." Mas comecei a pensar naquilo: "Afinal de contas, dei consultoria para tanta gente, por que não pôr em prática eu mesmo as idéias que passo para os outros?" Então, resolvi enfrentar a mudança. Foi uma guinada total na minha vida.

MSC Hoje comanda quantos restaurantes?

ECC Dezessete. Por causa deles, sou agora uma espécie de mestre-de-obras. Passo no mínimo dez ou 12 horas por dia discutindo com engenheiros e arquitetos projetos de reforma dessas casas e mudanças da decoração. Cuido mais de obras do que de qualquer outra coisa. E o resultado disso é que acabei me interessando por arquitetura. Nunca

pus as limitações da cegueira no caminho do que quis realizar. Quando fui cursar Administração ou virei professor da FGV ou consultor de empresas, nunca pensei nos impedimentos da deficiência física. Creio que as pessoas se autolimitam demais se ficam pensando nisso.

MSC Que limites os outros tentaram lhe criar?

ECC Ah, isso começa em casa, na família. Meus pais, por exemplo, temiam muito pelo meu futuro. Fui criado numa casa de classe média. Meu pai era médico, trabalhava num laboratório, o Roche. Morávamos na Tijuca. Quando resolvi estudar Administração, ele e minha mãe ficaram absolutamente “impactados” com a notícia. “Como você vai fazer Administração? Por que não faz Letras, vai dar aulas para algumas escolas, ensinar braile, enfim, vai fazer essas coisas que os cegos geralmente fazem?” Houve grandes discussões em torno disso. Eu realmente queria buscar um campo novo, embora não soubesse exatamente, claro, o que iria acontecer comigo. Mas eles eram totalmente contra a minha decisão. Apreendi muito a quebrar essas barreiras com as discussões que tive com meu pai naquela época.

MSC E na infância, a família não tentava protegê-lo demais por causa da cegueira?

ECC Claro que sim. Só voltei a jogar bola, por exemplo, no Benjamin Constant, porque no internato não havia condição de meus pais acompanharem de perto tudo que eu fazia. Por isso o internato foi importante, embora muitas vezes eu tivesse um convívio complicado com as crianças de lá. Elas eram difíceis, em muitos casos, abandonadas. Mas, por outro lado, a liberdade e a autonomia que eu passei a ter foram muito importantes para mim, me deram condições para encarar a vida. Ao mesmo tempo, o isolamento prejudicava essa formação. Não sei como a escola está hoje, mas naquela época era um mundo à parte. Quem vivia lá tinha um contato mínimo com a realidade exterior. Isso nos criava problemas de postura social. A maioria dos cegos não cuidava da aparência física, por exemplo. Como lá dentro não tinham condições de se arrumar, não davam a menor atenção ao fato de estarem com uma roupa apropriada, com o cabelo penteado, com o sapato limpo. As

peessoas não percebiam sozinhas e ninguém lhes ensinava que isso seria fundamental para que se integrassem à vida lá fora, para que não fossem vistas como diferentes. O cego precisa saber como será visto pela sociedade. Ele tem que saber quais são as referências das pessoas que enxergam. Isso é imprescindível para suas relações com o resto do mundo. Naquele tempo, não havia no Benjamin Constant nenhum tipo de preocupação nesse sentido, absolutamente nenhum. O Instituto era, como eu já disse, um mundo à parte. Como é a sociedade? O que ela espera de você? Nada disso era sequer mencionado. Havia cursos meramente cognitivos. Você aprendia matemática, português, essas coisas. Minha sorte foi o fato de todo fim de semana ir para minha casa, onde convivia com meus pais, meus irmãos e outros meninos. Assim, ia compreendendo como era o mundo lá fora.

MSC Pelo que se vê nesta entrevista, o senhor sempre reconhece a voz das pessoas com que fala e se lembra do nome delas, mesmo quando são muitas e acabaram de lhe ser apresentadas. Isso é dom ou treino?

ECC Tive a esse respeito uma experiência bastante interessante. Trabalhando como consultor de empresas e, ao mesmo tempo, como professor na FGV, eu lidava com muitos alunos e clientes, além de coordenar seminários para até cem pessoas. Nesses casos, eu geralmente tinha ao meu lado um assistente que, no primeiro contato, dizia os nomes das pessoas para mim. Da apresentação em diante, eu geralmente era capaz de me lembrar dos interlocutores e identificar pela voz os participantes de uma turma, pelo menos os mais falantes. Até isso eu devo ao magistério. Foi uma experiência muito enriquecedora também do ponto de vista da desinibição. Quando comecei a trabalhar, por volta dos 16 anos de idade, dava aulas de inglês num cursinho perto de casa, o que foi muito útil. Aprendi a me desinibir, a me dirigir a grupos, isso formou a base que me permitiu mais tarde ser professor da FGV. Mas desde criança, por causa da cegueira, comecei a exercitar a memória. E com isso, ela foi se desenvolvendo. Na época do Lafayette, eu freqüentemente precisava que os colegas lessem coisas para mim. E eu tinha que memorizar o que ouvia, não tinha como pegar o mesmo livro duas, três, quatro vezes, como faz quem enxerga. Tenho muito boa

memória, sim. Até me surpreendo, eventualmente, com detalhes que sou capaz de recordar e nem eu mesmo sei dizer por que aquilo foi parar na minha cabeça. Por exemplo, quando foi que Einstein escreveu a teoria da relatividade. Esse tipo de coisa.

MSC Quantos telefones sabe de cor?

ECC Seguramente os telefones de todos os meus restaurantes. Não sei muito os dos outros, porque minha secretária faz as ligações para mim. Mas todo domingo à noite eu faço uma rodada dos restaurantes, ligo para cada um para saber como vão as coisas. Esses, com certeza, eu conheço de cor. E ainda faço exercícios para a memória. Atualmente, tenho nas minhas empresas cerca de quinhentos funcionários. E faço exercícios com isso. Pego uma folha de papel e tento ir escrevendo os nomes dos que trabalham no restaurante tal, dos que trabalham em outro. E é claro que consigo me lembrar praticamente de todos eles. São coisas que o cego vai desenvolvendo naturalmente. Volta e meia, minha mulher pega o telefone e me diz que está participando de um seminário e precisa saber com urgência o que aconteceu com o PIB brasileiro nos últimos dez anos. Quase sempre eu sei a resposta. Porque a memória é uma coisa que eu venho exercitando pela vida afora.

MSC Por falar em seu casamento com Marluce Dias: o senhor em casa dá palpite sobre a TV Globo?

ECC Dou mais palpite sobre a empresa do que sobre a programação, evidentemente. Mas devo dizer que, modéstia à parte, eu me considero bastante bem informado sobre a televisão. Sei quase tudo que está acontecendo sem ler jornais e revistas. Eu me informo exclusivamente pela TV e pelo rádio. Toda manhã, enquanto estou fazendo meu alongamento, minha bicicleta ergométrica, estou de ouvido na televisão ou seguindo o noticiário do rádio. Só aí já são uma hora e meia por dia de notícias. À noite, ouço os telejornais. E como tenho boa memória, acabo sendo uma pessoa bem informada.

MSC Nada além dos telejornais?

ECC Assistio muito, por exemplo, aos debates da Globo News, que me interessam, e aos filmes. Teatro é uma coisa de que particularmente

gosto. Vou ao teatro com certa frequência, porque no palco o texto é mais importante e, para mim, mais fácil de acompanhar do que o filme. Mas já fui muitas vezes ao cinema. Existem filmes, é claro, em que a parte visual é indispensável e, nesses casos, é útil ter alguém ao lado para ir dizendo o que acontece na tela. Mas é perfeitamente possível assistir a um filme sem vê-lo.

MSC A entrevista dá a impressão de que não houve frustrações em sua vida.

ECC Estou tentando me lembrar agora de frustrações sérias que eu possa ter tido. Mas francamente estou com dificuldade. Talvez porque em grande parte eu tenha procurado basear minha vida na autoconfiança, na vontade de vencer. Eu me lembro de estar no Benjamin Constant aos nove anos já pensando no meu futuro, o que faria ao longo da vida. Provavelmente, amadureci muito cedo. Com o sofrimento, ou você amadurece ou sucumbe. Sem energia para a vida, você se transforma numa pessoa amargurada. A vida impõe desafios o tempo todo e o cego precisa ter coragem no cotidiano, nas pequenas coisas, em cada pequena coisa. Para um cego, a queda de um objeto pode significar uma dificuldade muito grande. Então, ele tem que ser uma pessoa organizada. Eu me organizo da melhor forma possível, porque sei que um objeto no lugar errado é uma barreira de trabalho. Você tem que se programar, ser metódico, atacar cada pequeno desafio com determinação e planejamento.

MSC Para que este relógio de pulso?

ECC Parece comum, mas é um relógio falante. Diga-se de passagem que ainda está no horário de verão. Está atrasado uma hora, o que é engraçado porque eu tenho muita preocupação com o tempo. Na minha mesa de trabalho há um relógio que fala baixinho, para não incomodar as pessoas, mas de meia em meia hora ele diz que horas são. Com isso, vou controlando meu tempo. Às vezes minhas reuniões são longas demais. Eu costumo dizer que sofro de “reunite”. Tenho reuniões de manhã à noite, todos os dias, praticamente das nove da manhã às nove da noite

MSC Isso é vício de consultor de empresas?

ECC É, e eu não me livrei dele. Na minha atual atividade, tocando meus próprios negócios, também me reúno o tempo todo. Por isso, o relógio me ajuda bastante.

MSC Nas cem empresas a que deu consultoria, o senhor tentou também deixar a marca de programas para deficientes?

ECC Os primeiros deficientes empregados em programação de computadores no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) foram postos ali por nós, se não me engano, em 1974. Quase trinta anos atrás. Houve um movimento para isso. Fazíamos campanha pela imprensa, programas de rádio, levávamos o assunto a jornais e à televisão. Tentávamos influenciar nesse sentido os legisladores na época. Esse movimento funcionava na FGV. Tinha um nome curioso: Centro Operacional Pedro de Alcântara, porque foi Dom Pedro II quem fundou o Benjamin Constant. Durante uns três ou quatro anos, eu participei do movimento, cheguei até a dirigi-lo. Depois, comecei a ficar muito envolvido com a consultoria e não tive mais tempo de me dedicar a isso diretamente. Mas confesso que aproveitei pouco essa oportunidade de consultoria para chamar a atenção das empresas sobre o problema do deficiente, embora ache que meu exemplo de algum modo já fosse uma forma de divulgar o assunto. Mas de forma concreta acho que fiz pouco. Na Dataprev, como consultor, empregamos alguns deficientes. Mas eram ações eventuais.

MSC O sucesso, na sua opinião, depende do mérito individual ou do esforço coletivo?

ECC De ambos. Desde que saí do Benjamin Constant, houve avanços importantes na legislação brasileira para a integração do deficiente, embora o mercado para ele ainda seja muito limitado. Nisso também o Brasil continua muito atrás dos Estados Unidos, da Europa, do Japão. É preciso que a sociedade brasileira avance muito nesse sentido. Mas eu, que fui professor, consultor e atualmente sou empresário, acho essencial pôr a competência à frente da deficiência.

A deficiência atrapalha, mas é um aspecto complementar de sua vida e não o centro dela. Eu posso falar com a maior naturalidade sobre a minha cegueira, mas ela não é o tema principal de minha vida.

Valente – O exemplo da Proview

Depoimento de Sérgio Horovitz

por Ana Claudia Monteiro

Valente, no dicionário, é um adjetivo que designa aquele *“que tem valor ou valentia, audaz, corajoso, intrépido, forte, vigoroso, ativo, resistente, eficaz”*. Na Proview, produtora multimídia especializada em filmes publicitários e sonorização, há 17 anos no mercado, Valente é mais um entre os 35 funcionários. Sua diferença é ser portador de deficiência mental leve. Márcio Valente, 25 anos, trabalha no departamento de cópiagem da Proview, sendo um dos responsáveis pelas cópias de fitas cassetes da produtora.

Foi seu hobbie que o levou ao mercado de trabalho. Apesar da facilidade com que lida com Informática e de ser bom navegador na Internet, nunca havia tentado trabalhar. A paixão do rapaz é gravar a programação de TV, especialmente as novelas, e chegou a juntar 400 fitas, das quais não se desfaz de jeito algum. Então, nada parecia mais ideal que despertar no rapaz a consciência de que essa atividade, para ele extremamente prazerosa, poderia ser uma profissão. O contato de Valente com a Proview veio por meio do IBDD, onde fez o curso de Auxiliar de Administração.

E seria um ato de valentia contratar um deficiente? Não para Sérgio Horovitz, diretor da Proview, que sempre teve interesse pela causa da inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho e resolveu apostar na eficiência do rapaz que gostava de gravar fitas. A decisão foi aceita com entusiasmo pelos outros funcionários, que vêem como um fator positivo a empresa empregar um deficiente e ajudam Sérgio, até hoje, meses depois da contratação, na rotina de integração de Valente.

“Há muito tempo sou simpático à idéia de empregar pessoas com deficiência. O desempenho dele é igual ao de qualquer outra pessoa

que goste do trabalho que tem. A sua função é simples, o que muda o rendimento é o jeito e o prazer que ele tem em desempenhar as tarefas designadas”, explica Sérgio. Por causa da falta de experiência em trabalhar, Valente às vezes duvida da própria capacidade, mas é incentivado pelo chefe e por seus colegas.

“Os principais desafios”, diz Sérgio, “são superar essa barreira da falta de confiança e tratar o deficiente de forma profissional, sem paternalismos. Se tiver que elogiar, deve-se elogiar, mas se tiver que dar bronca, tem que dar”.

Para Sérgio, não existe uma solução específica para a adaptação do deficiente ao ambiente de trabalho, nem dos colegas àquele empregado, mas tudo depende da paciência e vontade. *“Tem que existir a vontade do empresário de incluir a pessoa com deficiência na empresa e investir seu tempo para fazer com que a equipe a aceite. É pensar em investir tempo, não em perder tempo. Isso é importante ressaltar”,* avisa Sérgio. E completa: *“Essa nossa experiência é a primeira em 17 anos. Para ajudar na integração do Valente, logo no primeiro mês pedi a ele que fizesse uma atividade em que teve que entrar em contato com todos os outros funcionários. Ele completou tudo corretamente e passou a conhecer todo mundo. Logo estava integrado, passaram a chamá-lo só de Valente, o que o agrada bastante, ele almoça junto com a gente no restaurante da produtora, é um funcionário igual a todos os outros”.*

A igualdade de atitudes está até mesmo na reivindicação mais comum a todos: o aumento de salário. *“Logo que o chamei para trabalhar e disse quanto ele ganharia, ele falou: só isso?”,* conta Sérgio, rindo. *“Ele é igual a todo mundo, quer ganhar mais, mesmo ainda estando em treinamento e nunca tendo tido experiências de trabalho”.*

A inclusão no mercado de trabalho de uma pessoa portadora de deficiência, para Sérgio, é uma forma de trazer lucro para todos. *“Não é o lucro de forma monetária, mas perceber que a inclusão está aumentando no país é uma forma de lucro para a sociedade em geral”.*

Márcia Benevides, coordenadora do centro de profissionalização do IBDD
por Ana Claudia Monteiro

Quem vê a moça alta e bonita, pele muito clara, cabelos longos ruivos, sempre bem vestida e quase invariavelmente de salto alto, se locomover pela ampla sala de trabalho, desviando perfeitamente das baías, despachada e auto-suficiente, nem se dá conta que ela não enxerga além de uma leve claridade. Márcia Benevides, 35 anos, é psicóloga especializada em Recursos Humanos e reabilitação e trabalha no IBDD, na coordenação dos cursos profissionalizantes da instituição. É também artista plástica, já participou de exposições exibindo suas esculturas de formas humanas, em resina ou bronze. Uma pessoa independente e com apurado senso crítico seria uma boa definição de sua personalidade: *“Na verdade, não sou totalmente independente. No trabalho, a [colega do IBDD] Cláudia me ajuda muito. Já falei para ela que preciso dela para pegar papel, formatar. Eu crio, ela operacionaliza”*, resume e depois ri da definição simples e objetiva.

Márcia é a filha do meio de uma professora e um técnico químico, ambos atualmente aposentados. *“Sempre fui muito estudiosa, a típica CDF. Estudava de manhã, chegava da escola, ia fazer o dever de casa antes de almoçar, deixava minha mãe louca com isso”*, relembra, com uma certa nostalgia, e completa: *“Mas apesar das brincadeiras, sempre fui uma criança muito quietinha, adorava desenhar, vivia com caderno de desenho e canetinhas”*.

Quando tinha dois anos, a mãe percebeu que a menina colava o rosto no aparelho de televisão para assistir aos desenhos animados. Levada ao médico, o diagnóstico foi preciso: uma miopia forte de nascença, a chamada miopia maligna, que pode fazer com que outra área da visão seja afetada. Aos oito anos, brincando Márcia levou um tombo e bateu a cabeça, o que provocou o descolamento da retina do olho direito. A família procurou um dos maiores especialistas na época, dr. Moura Brasil, filho, que operou-a com urgência.

A recuperação de uma cirurgia na retina é sofrida, exige sacrifícios como se manter deitada na cama, na mesma posição, durante dias,

coisa difícil para qualquer criança, inquieta por natureza. Para Márcia, sempre obediente e calma, não foi tão penoso. A menina que gostava de brincar na vila agora explorava a imaginação, ouvindo Walt Disney na antiga vitrola e gravando, numa fita, seus próprios contos de fada. A cirurgia, entretanto, não foi o sucesso esperado e a visão de Márcia passou a se resumir a uma claridade: *“Psicologicamente, eu matei meu olho direito. Enxergava com o outro e passei tudo para ele”*. Aos 9 anos, o problema se repetiu com a retina do olho esquerdo, que estava começando a descolar embaixo. O especialista preferiu colocar um reforço em volta a operar e garantiu uma sobrevida à retina de Márcia que, assim, passou a ter a visão subnormal, ou seja, um déficit visual que é impossível de ser corrigido.

Márcia conviveu bem com sua deficiência. Como perdeu dois anos na escola, aos 11 conseguiu uma vaga como semi-interna no Instituto Benjamin Constant, especializado em educação para deficientes visuais. Logo depois pediu para ser interna, para ficar mais próxima da turma de colegas. Lá, explorava todo o seu potencial, freqüentando as aulas extra-curriculares. Aprendeu natação, jazz, datilografia, culinária e trabalhos manuais, em que era excelente aluna. Depois, voltou a estudar em escola particular. A visão piorava progressivamente, fazendo com que, nem sentada numa carteira da primeira fila, conseguisse enxergar o que estava escrito no quadro. O período coincidiu com o auge da adolescência e ela sentia vergonha de dizer que não enxergava e de usar o *“fundo de garrafa”* para ler. Com isso, se afastava das pessoas e, de extrovertida, passou a ser um bicho-do-mato, como ela própria define. Era uma época ruim também para na família, os pais se separaram. A guerra interna para se aceitar durou até o 2º ano do 2º grau, quando conseguiu romper o casulo que construiu em torno de si mesma. *“Eu estudava de manhã, pegava o caderno de uma colega, ia para casa, estudava como uma louca, conseguia ler ‘cheirando o papel’, usava um fundo de garrafa de 10 graus a 10 cm do olho. No dia seguinte, apresentava todas as dúvidas para o professor e por causa disso era a primeira aluna da sala”*, relembra. Os professores brincavam com ela, passando exercícios para a turma e a mandando ficar

quieta, já que era a sabe-tudo da classe. Os colegas foram se aproximando e Márcia percebeu a mudança, como ela explica: *“Eu reparei que, eu me aceitando, todo mundo me aceitava, e aí decolei. Todo mundo brincava comigo, os professores brincavam, meu fundo de garrafa virou troféu.”*

Prestou vestibular para Psicologia e passou para uma faculdade particular, mas a família não tinha como pagar as mensalidades. Tentou, então, trabalhar. Só que, com a deficiência, não conseguia ler as fichas que deveria preencher e, se dava sorte de ser chamada para uma entrevista, sentia que o entrevistador a olhava e pensava, como se quisesse dizer: ‘olha, não vai dar’.

A batalha pelo primeiro emprego durou um semestre, até que a situação da família melhorou e ela pôde ir para a universidade. Ao mesmo tempo, se inscreveu num curso de escultura da Sociedade Brasileira de Belas Artes. Aprendeu a desenvolver figuras humanas usando resina ou bronze.

Tudo ia bem até que, aos 24 anos, a perda da visão se acentuou, com a atrofia do nervo ótico. Ao mesmo tempo, passou pela primeira experiência difícil relativa à sua deficiência, justamente por parte de uma psicóloga, professora da faculdade, que não queria deixar Márcia atender pacientes, no estágio de Psicologia Clínica, alegando que ela não enxergaria suas feições e expressão corporal. Deu-se um embate, mas ela conseguiu concluir o estágio. *“Foi muito estresse. Fiquei abalada, mas entendi o ponto de vista dela. Voltei para a terapia, que havia feito pela primeira vez com 18 anos”.*

Mas a formatura não foi sua redenção. Como acontece com muitos estudantes quando se formam, faltava-lhe emprego, apesar das qualificações e do bom histórico escolar. Resolveu estudar braille e, aos 27 anos, entrou para o Instituto Oscar Clark para reabilitação, onde aprendeu noções de espaço e a usar bengala, programa de computador DOSVOX – especial para deficientes visuais – e a estimular a visão subnormal.

A entrada no mundo profissional se deu através do Serpro – Serviço Federal de Processamento de Dados. A idéia era participar de exposição

de arte para deficientes, exibindo suas esculturas. Mas conheceu o coordenador de treinamento de deficientes da empresa, que ofereceu estágio no departamento de RH. Márcia começou a trabalhar com portadores de deficiência e participou durante três anos de um grupo de estudos sobre deficiência. Quando o contrato com o Serpro não pôde ser renovado, Márcia, mais uma vez, ficou às voltas com a dificuldade de se empregar. Para contornar a fase ruim, nada como enriquecer o currículo. Uma pós-graduação em Gestão de RH foi a solução encontrada. Ao mesmo tempo, descobriu uma paixão: *“Fui trabalhar como voluntária na União dos Cegos. Me apaixonei por reabilitação e os pacientes por mim, porque diziam que eu, como deficiente, entendia perfeitamente o que eles sentiam”*.

Em setembro de 2000, o CIEE – Centro de Integração Empresa Escola – a chamou para um projeto de estágio para pessoas com deficiência, que Márcia coordenou até entrar para o IBDD, no início de 2004. Como era impossível conciliar o CIEE com o grupo da União dos Cegos, Márcia abriu mão do trabalho voluntário. *“Foi a despedida mais emocionante da minha vida. Ali, vi que gostava de trabalhar com comunidade”*, conta. No CIEE, seu desafio foi mudar a cultura interna para preparar os funcionários para lidar com pessoas com deficiência. Ela reparava na falta de traquejo, essencial para o trabalho que iria desenvolver: *“Assim como a sociedade não está preparada, eles também não estavam. As pessoas mal conseguiam chegar perto de mim”*. A superação dessa barreira foi um desafio grande, que conseguiu vencer às custas de palestras internas, seminários, workshops.

Coisas simples que adorava, como andar no calçadão da praia ou ir ao Jardim Botânico, totalmente sozinha, foram sublimadas: *“Eu nunca vou superar, sinto falta de ficar só comigo mesma, na praia, e às vezes bate forte, aí tenho que canalizar”*, lamenta. Para não dar murro em ponta de faca, Márcia encontra outros prazeres, como dançar forró, *dance* e *flash back*, ouvir música e ler, ou melhor, escutar as fitas das audiotecas.

Mas a vida é boa, ela acha. Ter o apoio familiar, fazer boas amizades, superar as adversidades e seguir em frente são pontos fundamentais. *“Tinha pavor de ficar cega. Minha infância foi bastante reprimida por*

isso, era um tal de ‘não pula, não vira cambalhota’, nunca andei de montanha russa, pula-pula, tobogã. Morria de vontade de fazer isso. Na natação, não mergulhava de cabeça. Quase toda noite eu rezava para Deus para nunca perder a visão. E acho que Deus é muito bom porque está sendo um processo gradativo. Quando veio a perda maior da visão, eu já estava preparada”, finaliza.

Luis Cláudio Pereira, gerente de esportes do IBDD, assessor parlamentar da Câmara dos Vereadores e atleta paradesportivo

por Ana Claudia Monteiro

29 de dezembro de 1977. O cenário era um ginásio na zona oeste do Rio, lotado de gente. Luis Cláudio Pereira, 16 anos, lutador de judô desde criança, participava de um campeonato quando um golpe de mau jeito levou a uma dor lancinante. Ele caiu. Fechou os olhos para agüentar a dor. Quando os abriu, alguns dias haviam passado e a primeira imagem que viu foi Jesus, que flutuava pelo céu. Aos poucos, se deu conta que era o Cristo Redentor no Corcovado encoberto por nuvens. E aí percebeu que estava no Jardim Botânico, zona sul do Rio, deitado numa maca, no corredor da ABBR, Associação Brasileira de Reabilitação. Ali, médicos o informaram que ele havia ficado tetraplégico por causa de uma lesão raquimedular. Em outras palavras, sem nenhum movimento do pescoço para baixo. E, para piorar, sua reabilitação para praticar novamente o judô não seria possível.

Corta. Agosto de 2004. Luis tem 43 anos, é casado pela segunda vez, pai de quatro filhos. É gerente de esportes do IBDD, psicólogo, assessor parlamentar da Câmara dos Vereadores, membro atuante de movimentos pelos direitos da pessoa portadora de deficiência e responsável por algumas conquistas importantes neste segmento. É o atleta paradesportivo com o maior número de medalhas de ouro, tendo conhecido 27 países em competições de atletismo durante 10 anos, entre 1982 e 1992.

O que aconteceu neste espaço entre o descrédito dos médicos e suas conquistas foi uma tremenda vontade de viver e um exercício constante de superação de limites. Dois anos depois de dar entrada na ABBR,

Luis recebeu alta e voltou para a casa, no bairro de Colégio, em Bangu. Com a fisioterapia, recuperou muitos dos movimentos e ultrapassou a fase crítica física e emocionalmente. Aprendeu a andar na cadeira de rodas e a conviver com a deficiência. Com os amigos que conheceu durante a internação, reconquistou a confiança e a vontade de lutar pelos direitos de pessoas como ele.

De volta à casa, com 18 anos, tinha que escolher o que iria fazer da vida. *“Eu sofri o acidente muito novo e o trabalho não era uma preocupação minha naquela época, embora eu já fizesse um curso de mecânica de automóveis no Senai e trabalhasse em oficinas. Eu me dedicava mesmo era ao judô”*, diz. Na família de Luis, de classe média baixa, todos achavam que esporte era para os poucos que tinham algum recurso financeiro e, especialmente depois do acidente, temiam que o rapaz virasse um *“peso morto”*, como ele conta.

Mas ele resolveu insistir na vida esportiva. Incentivado por uma treinadora, campeã sul-americana de atletismo, interessada na prática para-desportiva, ele trocou o judô pelo atletismo. *“Ela achava que eu tinha estrutura física para o atletismo e começou a trabalhar comigo a partir do que eu sabia fazer com o judô. Descobrimos que a técnica do judô é o contrário da do atletismo, os movimentos errados no judô são os movimentos estimulados no atletismo. O judô tira o indivíduo de seu ponto de equilíbrio, projetando-o para baixo. No atletismo, você pega o ponto de equilíbrio embaixo e projeta para cima”*, explica. Com esse treinamento, Luis aprendeu a técnica do disco, do peso e do dardo.

Para completar o orçamento, já que tinha saído da casa dos pais para casar, fazia alguns bicos: foi vendedor de livro em escolas e quadros nas feiras-livres, fazia transportes, trabalhou na cantina da escola em que estudou. Começou, também, a dar palestras sobre deficiência e a atuar em movimentos pelos direitos do deficiente. Nesta fase, percebeu uma característica específica do atleta paradesportivo: o uso e o posterior abandono. Segundo Luis, esses atletas são procurados pelas federações atléticas, nas ruas, em período de preparação e disputa de campeonatos. Se ele se sai bem, é alçado à condição de *“herói”*, recebe o melhor tratamento, boa alimentação, viaja de primeira classe, ganha

medalhas mas, quando volta, não tem nenhum trabalho nem qualquer tipo de ajuda. É abandonado e, na maioria das vezes, precisa viver de caridade ou com subemprego. *“É claro que a cabeça não agüenta”*, diz. Para ajudar essas pessoas a enfrentar os altos e baixos da vida, Luis resolveu fazer Psicologia: *“Ter uma profissão ajudaria também quando a carreira esportiva terminasse”*, explica. Luis se especializou em Psicologia Desportiva: *“É um ramo ainda pouco usado no Brasil. É preciso entender que corpo e mente têm que trabalhar juntos, senão a cabeça leva a uma somatização das situações que faz o atleta perder mesmo ganhando”*.

Na vida de Luis parece existir um círculo virtuoso. O acidente provocado por um esporte o levou a uma internação, onde começou a lutar pelos direitos da pessoa com deficiência. A reabilitação o apresentou a um outro esporte e a convivência com este setor o levou à Psicologia, que intensificou a luta nos movimentos sociais, que acabou conduzindo à política, uma de suas paixões. *“Embora exercendo pouco a profissão de psicólogo, eu pude me beneficiar muito dos ensinamentos acadêmicos. Primeiro, a gente fala muito da necessidade do indivíduo se tornar cidadão, mas ele só consegue ser cidadão pleno quando consegue, ele próprio, custear sua vida. Para custear sua vida, ele precisa de emprego. E ele só pode trabalhar se puder ir e vir.”* Para fazer valer esse direito, Luis se empenhou para garantir que o transporte público fosse adaptado para a pessoa portadora de deficiência: *“Tenho o maior orgulho de ter sido um dos responsáveis pela regulamentação da lei municipal 1.058, de 1986, que garante que todo transporte público deve ter acesso para deficientes”*. Infelizmente, a lei não é respeitada no Rio e são apenas 14 ônibus que têm o elevador de acesso para cadeira de rodas. Mas a idéia foi espalhada pelo país e hoje cidades como São Paulo e Curitiba, entre outras capitais, usam esse sistema em grande parte de suas frotas.

Luis atuou também na elaboração das cotas de deficientes para concursos públicos e na elaboração de lei municipal e estadual que impede o médico do trabalho de considerar a pessoa com deficiência apta ou não para o trabalho. A partir desta lei, o médico só classifica a deficiên-

cia e a aptidão é verificada através de prova ou da formação acadêmica da pessoa. Foi, ainda, candidato a vereador e a deputado estadual, assessor parlamentar da Assembléia Legislativa e chefe de gabinete da Comissão de Direitos Humanos da Câmara dos Vereadores de Niterói.

Formular políticas públicas é mais que uma luta para Luis, é sua própria vida. Ele vê a questão do trabalho para o portador de deficiência bastante avançada nos dias atuais, com empresas contratando deficientes e uma diminuição do preconceito. *“As instituições de luta passaram a trabalhar com modelos de terceirização dos serviços, que foi um estímulo para que as empresas passassem, elas mesmas, a contratar”*, explica. Entretanto, ainda há muito que fazer: *“A gente vive num país enorme e não se percebe ainda a pessoa portadora de deficiência em todos os seus ângulos. Existe um mercado consumidor em potencial e de empresas para empregar deficientes, que tem que ser incentivado”*, diz. Ele é um entusiasta das cotas para deficientes, pelo menos até a questão ser totalmente absorvida pela sociedade. *“A cota de 2% a 5% de deficientes para empresas com mais de 100 funcionários é uma forma de abrir esse mercado. No início, é sempre assim, tem que ser obrigatório. Depois, quando o mercado descobrir o potencial do portador de deficiência, pode-se ir flexibilizando”*, acredita.

O trabalho com esporte é parte desse pensamento por políticas públicas e, em qualquer conversa com Luis, percebe-se que seu raciocínio é construído em cima da coletividade. *“O movimento dos portadores de deficiência chegou num momento em que era preciso trazer para a sociedade pessoas que estavam em casa, trancadas. O esporte pode quebrar essa cerca de arame farpado. É uma prática saudável, todo mundo se inspira nele. Aí, apresentamos o esporte para resgatar sua cidadania”*.

O fato de ter sido considerado *“um caso perdido, impossível de reabilitação”*, aos 16 anos, marcou profundamente a personalidade de Luis. Parece que ele volta no tempo, depois de tantas conquistas, para explicar esse resgate do deficiente para a vida e traça uma linha tênue entre a vida e a morte: *“Quando uma pessoa morre, acaba a matéria. Quando sofre um acidente e se torna deficiente, a pessoa morre, mas*

a matéria permanece. Aí, você vem e diz: você pode ir além da matéria, você pode ir além em vida. Você não precisa morrer, você precisa viver. E não é uma tarefa fácil não. Ele está enterrado para a sociedade. Esse é o grande barato da vida hoje. Trazer esse cidadão que está morto em vida para a vida em vida. É isso que faz o esporte, é isso que faz a empresa ao dar emprego”, emociona-se.

E quando volta a falar de mercado de trabalho, mais uma vez a barreira entre indivíduo e coletivo cai. Luis vê a sua responsabilidade e a de cada pessoa com deficiência por rever conceitos e enfrentar preconceitos. Ele acredita que é quase uma obrigação que cada um seja bom profissional, porque precisa deixar um lugar para os outros que vêm depois. Prático, ele explica com simplicidade este pensamento: *“O Brasil tem 10% de pessoas com deficiência, é um número muito grande e eles têm que encontrar espaço. E quem é responsável por essa inserção? É a sociedade, perdendo seus preconceitos, é o empresário, empregando e vendo um bom resultado, mas especialmente, sou eu, como um exemplo”.*

E finaliza fazendo uma pergunta, a resposta na ponta da língua: *“Qual o melhor presente que você pode dar para o segmento do deficiente? Você. Porque você vem com acúmulo de informação e sairá mais rico, porque você trouxe e você leva. É uma via de mão dupla. Você não consegue só estabelecer o que você deseja. Você aprende, acaba sendo absorvido por coisas que você desconhece. Isso é a construção da cidadania. Quanto mais gente vier para o movimento, mais gente vai ser trabalhada e menos preconceito vai existir”.*

João Carlos Martins, pianista e maestro

por Ana Claudia Monteiro

Considerado o maior especialista mundial na obra do compositor alemão Johann Sebastian Bach e profundo conhecedor de Haydn, Ravel, Mozart e Chopin, o pianista João Carlos Martins, aos 64 anos de idade, prepara-se para novos desafios na vida. Acaba de estreiar como regente, lança sua orquestra, a Bach Chamber Orchestra, e estrela um

documentário sobre sua vida e obra. Não é pouco para ele, que começou a estudar piano aos 8 anos, idade em que ganhou seu primeiro prêmio num concurso, apenas seis meses depois do início das aulas. O primeiro prêmio internacional, João Carlos ganhou aos 18 anos, num festival em Porto Rico, que o lançou no circuito mundial. Aos 20 anos, conduzido pela primeira-dama Eleanor Roosevelt, estreou no Carnegie Hall, em Nova York, palco onde, anos depois, artista consagrado, foi aplaudido de pé por cinco minutos. *“Meus pais não eram músicos, mas meu pai gostaria de ter sido pianista e não pôde, pois perdeu o quinto dedo da mão direita aos 10 anos, num acidente de trabalho, em Portugal. Se existe talento, vem de Deus”*, acredita.

O New York Times chama este talento de ‘técnica que produz fogos de artifício em todas as direções’ e pode-se mesmo ver os fogos saírem das teclas quando toca, como nas cenas exibidas no premiado documentário *A Paixão Segundo Martins*, da alemã Irene Langemann, sobre sua vida e obra.

Acometido por uma grave atrofia nas mãos, João Carlos se despediu do piano no final de 2003. A deficiência começou aos 25 anos, quando ele jogava futebol durante o intervalo de uma turnê em Nova York com o time da Lusa. Numa queda, teve uma séria lesão que poderia tê-lo afastado definitivamente do piano. Na época, ficou sete anos sem tocar, um drama que o fez acreditar ainda mais na sua força interior e que ajudou a prepará-lo para enfrentar diversidades: *“Foi dramático, mas hoje a recordação é de ter redobrado a minha força interior. Parar a minha carreira por sete anos foi criar um vazio na alma, o que hoje me dá força para correr atrás do tempo perdido”*, conta, e acrescenta: *“As dificuldades foram psicológicas e físicas, estas vencidas à custa de muito estudo e fisioterapia, as psicológicas à custa de muita fé e determinação”*.

João Carlos retomou a carreira e se consagrou. Sabe de cor 400 peças de Bach, que foram gravadas em 21 discos, o único registro da obra completa do compositor alemão em CD, totalizando 30 horas de música. Gravou também os prelúdios de Bach e Chopin, entre outras obras. Descobriu, há pouco tempo, uma peça inédita de Tchaikovski e mandou analisar, em Moscou. Era original. Já está estudando para regê-la.

Viveu histórias dignas de um bom roteiro de cinema, como uma semana inesquecível em 1961, em que tocou para o ditador cubano Fidel Castro e o presidente americano John Kennedy. Primeiro, se apresentou para Fidel e, em seguida, pegou o último avião que saiu de Havana para Miami. Desembarcou em solo americano no dia 17 de abril, a data da invasão da Baía dos Porcos, que resultou no rompimento de relações diplomáticas entre os dois países. Quatro dias depois, apresentava-se na inauguração do Festival Interamericano de Música, em Washington, presidido pela então primeira-dama Jacqueline Kennedy. Como o presidente se atrasou para o concerto, Martins foi convidado a tocar um número para o convidado de honra durante a recepção.

Em 1985, o pianista voltou a sofrer novo problema na mão direita: a síndrome do esforço repetitivo, que trouxe muitas dores. Dez anos depois, em Sofia, na Bulgária, reagiu a um assalto e foi atingido por uma barra de ferro na cabeça. O assalto ocasionou uma lesão cerebral e comprometeu os movimentos da mão direita. O tratamento demorou oito meses, no Jackson Memorial Hospital, em Miami, mas a recuperação foi muito dolorosa: *“Mas nesta época eu não cometi o erro de me afastar e fiquei um ano sem tocar”*, relembra. João Carlos foi submetido a uma reprogramação do cérebro por um especialista, ficando ligado a um computador, por eletrodos. Esse tratamento conseguiu reativar as células, permitindo que tocasse. Entretanto, cada vez que falava tinha espasmos com dores terríveis, o que o obrigava a ficar em silêncio absoluto por dois dias, após um concerto. Em 1998 teve que seccionar o nervo ulnar da mão direita, para que parassem as dores. Com essa solução, veio a atrofia da mão direita. Para qualquer pessoa, este fato poderia ser o fim, mas não para João Carlos Martins. Naquele momento, começou sua carreira de pianista com uma mão apenas e conseguiu gravar concertos de Ravel e Bach. Ele conta: *“Coloquei na minha cabeça que a minha mão esquerda tinha que trabalhar por duas, e realmente ela fez isto à custa de muita determinação, mas depois do tumor o sonho acabou para o piano”*.

Seu último concerto foi no final de 2003, em São Paulo. Tocando o hino nacional brasileiro com apenas dois dedos da mão esquerda e três

da direita, foi ovacionado ao receber a batuta do maestro Júlio Medaglia. Ali, o pianista se tornou regente e passou a decorar a linha melódica de cada instrumento da orquestra, livrando-se desde o início das partituras.

Com uma carreira como a do maestro, ultrapassar limites acontece a cada instante e cada limite ultrapassado significa um sentimento diferente: *"A maior emoção foi na hora que descobri que poderia ultrapassar obstáculos quase intransponíveis, foi na hora que descobri que alguns obstáculos que o destino me impôs são impossíveis e foi na hora em que descobri a diferença entre as duas situações."*

As mudanças impostas pela deficiência são encaradas como um recomeço, sempre em nome do amor pela música: *"Antes de tudo o importante é fazer música, e com amor você acaba sempre encontrando a sua verdade. A técnica para reger é diferente, mas será que a vida não merece um recomeço?!",* ele questiona.

Quando perguntado sobre o que falta fazer, João Carlos, casado, pai de quatro filhos e avô de três netos, brinca, devolvendo a pergunta: *"E quem disse que eu já comecei????!!!"*

José Pedro Rodrigues de Oliveira, presidente de FURNAS
por Ana Claudia Monteiro

IBDD FURNAS emprega funcionários portadores de deficiência. Como Presidenteda empresa, qual o significado disso para a empresa e para o país?

JPRO Como empresa socialmente responsável, faz parte de nosso compromisso não só gerar energia, mas também promover cidadania. A participação de pessoas portadoras de deficiência em nossa força de trabalho significa, em maior grau, o respeito que a empresa tem pela competência técnica, sem discriminações. Ao contrário, a oportunidade de incluir e mostrar que as diferenças não são barreiras e sim enriquecem a convivência e o aprendizado na cidadania plena, igualdade de direitos para todos. No contexto brasileiro, é gratificante perceber que existe uma mudança em curso, onde grandes empresas, entidades e

organizações de modo geral estão trazendo à tona a discussão do respeito à diversidade e a geração de oportunidades para portadores de deficiência. Sem dúvida é um avanço que não tem volta e FURNAS contribui para isso. A cada dia esta nova postura está mais e mais visível na realidade das corporações brasileiras.

IBDD Quais são os principais desafios e dificuldades para uma empresa abrir vagas para pessoas com deficiência?

JPRO No caso de FURNAS não houve dificuldades, pois em sua Política de Cidadania Empresarial e Responsabilidade Social está definido o compromisso com a valorização da diversidade através da inclusão das pessoas portadoras de necessidade especiais em seu quadro de colaboradores e no desenvolvimento de projetos sociais.

IBDD Quais as soluções que FURNAS adotou para a acessibilidade dos funcionários com deficiência e como foi a sensibilização dos demais empregados para a convivência com eles?

JPRO FURNAS melhorou a infra-estrutura de acesso ao prédio, com a construção de rampas e fez a adaptação das dependências internas, facilitando o deslocamento interno do pessoal. Não houve nenhum processo de sensibilização especial, uma vez que FURNAS já tinha inserido, na sua cultura, sua experiência em contratação de portadores de deficiência auditiva, há mais de 10 anos, mostrando que nada melhor que a convivência do cotidiano profissional para o aprendizado do respeito às diferenças.

IBDD Há intenção de aumentar o número de vagas para pessoas com deficiência?

JPRO Recentemente, FURNAS mais que triplicou o universo de vagas para pessoas com deficiência, de 30 para 100, por meio de assinatura de convênio para contratação de pessoal, expandindo as vagas não só na sua sede, no Rio de Janeiro, como nos estados em que a empresa atua. Além disso, em recente concurso público realizado pela empresa, foram disponibilizadas 5% das vagas para portadores de deficiência. Atualmente, a empresa conta com 48 pessoas em seu quadro, sendo 41 no Rio de Janeiro, 5 em São Paulo, 1 em Goiás e 1 no Paraná.

IBDD Quais os resultados, tanto em termos de lucro para a empresa quanto em termos de lucro em forma de cidadania e inclusão, que o sr. vê com essa experiência?

JPRO O lucro da empresa é resultado da competência profissional dos nossos empregados e colaboradores, o que inclui todas as pessoas, sejam elas portadoras de deficiência ou não. É inequívoco que a valorização de diversidade, o respeito às diferenças e a geração de oportunidades que este processo vem trazendo para as pessoas, gera inclusão social e promove direitos do cidadão.

Com o objetivo de proporcionar à empresa noções básicas da legislação relacionada com o trabalho do deficiente, transcrevemos em seguida as normas referentes ao assunto, as principais leis, decretos e atos legais sobre sua inserção profissional.

CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Art. 7º – São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXXI – Proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiências.

LEI FEDERAL 7.853, DE 24 DE OUTUBRO DE 1989

Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, institui a tutela jurisdicional

de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências.

Art. 1º – Ficam estabelecidas normas gerais que asseguram o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiências, e sua efetiva integração social, nos termos desta Lei.

Art. 2º – Ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Parágrafo Único – Para o fim estabelecido no caput deste artigo, os órgãos e entidades da administração direta e indireta devem dispensar, no âmbito de sua competência e finalidade, aos assuntos objetos esta Lei, tratamento prioritário e adequado, tendente a viabilizar, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

III – na área da formação profissional e do trabalho:

a) o apoio governamental à formação profissional, a orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;

b) o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;

c) a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;

d) a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho, e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 8º – Constitui crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa:

III – Negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho;

DECRETO Nº 3.298/99

Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, DECRETA:

.....

Seção III

Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 30 – A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Art. 31 – Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art. 32 – Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir.

Art. 33 – A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

- I – educação escolar efetivamente recebida e por receber;
- II – expectativas de promoção social;
- III – possibilidades de emprego existentes em cada caso;
- IV – motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V – necessidades do mercado de trabalho.

Seção IV

Do Acesso ao Trabalho

Art. 34 – É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido,

Parágrafo Único – Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei no 9.867, de 10 de novembro de 1999.

Art. 35 – São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I – colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II – colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III – promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I – na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II – na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo

de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

Art. 36 – A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I – até duzentos empregados, dois por cento;
- II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Art. 37 – Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38 – Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I – cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II – cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 39 – Os editais de concursos públicos deverão conter:

I – o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II – as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III – previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV – exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença – CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40 – É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41 – A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I – ao conteúdo das provas;

II – à avaliação e aos critérios de aprovação;

III – ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV – à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42 – A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43 – O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e

atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

- I – as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;
- II – a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;
- III – a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;
- IV – a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e
- V – a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art. 44 – A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei nº 8 112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 45 – Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional – PLANFOR.

Parágrafo Único – Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

- I – criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;
- II – organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e
- III – ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990

Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

.....

Art. 5º – São requisitos básicos para investidura em cargo público:

I – a nacionalidade brasileira;

II – o gozo dos direitos políticos;

III – a quitação com as obrigações militares e eleitorais;

IV – o nível de escolaridade exigido para o exercício do cargo;

V – a idade mínima de dezoito anos;

VI – aptidão física e mental.

§ 1º As atribuições do cargo podem justificar a exigência de outros requisitos estabelecidos em lei.

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

LEI FEDERAL 8.212/91

Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio e dá outras providências.

Art. 1º – A Seguridade Social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade, destinado a assegurar o direito relativo à saúde, à previdência e à assistência social.

Parágrafo Único – A Seguridade Social obedecerá aos seguintes princípios e diretrizes:

.....

Art. 22 – A contribuição a cargo da empresa, destinada à Seguridade Social, além do disposto no art. 23. é de:

I – 20% (vinte por cento) sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, a qualquer título, no decorrer do mês, aos segurados empregados, empresários, trabalhadores avulsos e autônomos que lhe prestem serviços;

II – para o financiamento da complementação das prestações por acidente do trabalho, dos seguintes percentuais, incidentes sobre o total das remunerações pagas ou creditadas, no decorrer do mês, aos segurados empregados e trabalhadores avulsos.

.....

§4º O Poder Executivo estabelecerá, na forma da lei, ouvido o Conselho Nacional da Seguridade Social, mecanismos de estímulo às empresas que se utilizem de empregados portadores de deficiência física, sensorial e/ou mental, com desvio do padrão médio.

LEI FEDERAL 8213/91

Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

O **PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte lei:

.....

Subseção II

Da habilitação e da reabilitação profissional

.....

Art. 89 – A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive.

Parágrafo Único – A reabilitação profissional compreende:

a) o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação social e profissional;

b) a reparação ou a substituição dos aparelhos mencionados no inciso anterior, desgastados pelo uso normal ou por ocorrência estranha à vontade do beneficiário;

c) o transporte do acidentado do trabalho, quando necessário.

Art. 90 – A prestação de que trata o artigo anterior é devida em caráter obrigatório aos segurados, inclusive aposentados e, na medida das possibilidades do órgão da Previdência Social, aos seus dependentes.

Art. 91 – Será concedido, no caso de habilitação e reabilitação profissional, auxílio para tratamento ou exame fora do domicílio do beneficiário, conforme dispuser o Regulamento.

Art. 92 – Concluído o processo de habilitação ou reabilitação social e profissional, a Previdência Social emitirá certificado individual, indicando as atividades que poderão ser exercidas pelo beneficiário, nada impedindo que este exerça outra atividade para a qual se capacitar.

Art. 93 – A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I – até 200 empregados 2%
- II – de 201 a 500 3%
- III – de 501 a 1.000 4%
- IV – de 1.001 em diante 5%

§1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

DECRETO 3048/99

Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências.

.....

Capítulo V

Art 141 – A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois por cento a cinco por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I – até duzentos empregados, dois por cento;
- II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por tempo superior a noventa dias e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Cabe ao Ministério da Previdência e Assistência Social estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, para o fiel cumprimento do disposto neste artigo, gerando estatísticas sobre o total de empregados e vagas preenchidas para acompanhamento por parte das unidades de reabilitação profissional e dos sindicatos e entidades representativas de categorias, quando solicitado.

CONFERÊNCIA INTERNACIONAL DO TRABALHO

CONVENÇÃO 159

Convenção sobre reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Escritório Internacional do Trabalho e realizada nessa cidade em 1º de junho de 1983, em sua sexagésima nona reunião;

Tendo tomado conhecimento das normas internacionais existentes e contidas na Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, 1955, e na Recomendação sobre o desenvolvimento dos recursos humanos, 1975;

Tomando conhecimento de que, desde a adoção da Recomendação sobre a habilitação e reabilitação profissionais dos deficientes, 1955, foi registrado um significativo progresso na compreensão das necessidades da reabilitação, na extensão e organização dos serviços de reabilitação e na legislação e no desempenho de muitos Países Membros em relação às questões cobertas por essa recomendação;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas proclamou 1981 o Ano Internacional das Pessoas Deficientes, com o tema “Participação plena e igualdade”, e que um programa mundial de ação relativo às pessoas deficientes permitiria a adoção de medidas eficazes a nível nacional e internacional para atingir as metas da “participação plena” das pessoas deficientes na vida social e no desenvolvimento, assim como de “igualdade”;

Depois de haver decidido que esses progressos tornaram oportuna a conveniência de adotar novas normas internacionais sobre o assunto, que levem em consideração, em particular, a necessidade de assegurar, tanto nas zonas rurais como nas urbanas, a igualdade de oportunidade e tratamento a todas as categorias de pessoas deficientes no que se refere a emprego e integração na comunidade;

Depois de haver determinado que estas proposições devam ter a forma de uma Convenção, **adota com a data de vinte de junho de mil novecentos e oitenta e três**, a presente Convenção sobre reabilitação e emprego (pessoas deficientes), 1983.

PARTE I

Definições e campo de aplicação

Artigo 1

1. Para efeitos desta Convenção, entende-se por “pessoa deficiente” todas as pessoas cujas possibilidades de obter e conservar um emprego

adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.

2. Para efeitos dessa Convenção, todo o País Membro deverá considerar que a finalidade da reabilitação profissional é a de permitir que a pessoa deficiente obtenha e conserve um emprego e progrida no mesmo, e que se promova, assim a integração ou a reintegração dessa pessoa na sociedade.

3. Todo País Membro aplicará os dispositivos desta Convenção através de medidas adequadas às condições nacionais e de acordo com a experiência (costumes, uso e hábitos) nacional.

4. As proposições desta Convenção serão aplicáveis a todas as categorias de pessoas deficientes.

PARTE II

Princípios da política de reabilitação profissional e emprego para pessoas deficientes

Artigo 2

De acordo com as condições nacionais, experiências e possibilidades nacionais, cada País Membro formulará, aplicará e periodicamente revisará a política nacional sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes.

Artigo 3

Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho.

Artigo 4

Essa política deverá ter como base o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e dos trabalhadores em geral. Dever-se-á respeitar a igualdade de oportunidades e de tratamento para as trabalhadoras deficientes. As medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de trata-

mento entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores, não devem ser vistas como discriminatórias em relação a estes últimos.

Artigo 5

As organizações representativas de empregadores e de empregados devem ser consultadas sobre a aplicação dessa política e em particular, sobre as medidas que devem ser adotadas para promover a cooperação e coordenação dos organismos públicos e particulares que participam nas atividades de reabilitação profissional. As organizações representativas de e para deficientes devem, também, ser consultadas.

PARTE III

Medidas a nível nacional para o desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e emprego para pessoas deficientes

Artigo 6

Todo o País Membro, mediante legislação nacional e por outros procedimentos, de conformidade com as condições e experiências nacionais, deverá adotar as medidas necessárias para aplicar os Artigos 2, 3, 4 e 5 da presente Convenção.

Artigo 7

As autoridades competentes deverão adotar medidas para proporcionar e avaliar os serviços de orientação e formação profissional, colocação, emprego e outros semelhantes, a fim de que as pessoas deficientes possam obter e conservar um emprego e progredir no mesmo; sempre que for possível e adequado, serão utilizados os serviços existentes para os trabalhadores em geral, com as adaptações necessárias.

Artigo 8

Adotar-se-ão medidas para promover o estabelecimento e desenvolvimento de serviços de reabilitação profissional e de emprego para pessoas deficientes na zona rural e nas comunidades distantes.

Artigo 9

Todo o País Membro deverá esforçar-se para assegurar a formação e a disponibilidade de assessores em matéria de reabilitação e outro tipo de pessoal qualificado que se ocupe da orientação profissional, da forma-

ção profissional, da colocação e do emprego de pessoas deficientes.

PARTE IV

Disposições finais

Artigo 10

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas para o devido registro, ao Diretor Geral do Escritório Internacional do Trabalho.

Artigo 11

1. Esta convenção obrigará unicamente aqueles Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após a data em que as ratificações de dois dos Países Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. A partir desse momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada País Membro, doze meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 12

1. Todo o País Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá suspender, por um período de dez anos, a partir da data em que tenha sido posta inicialmente em vigor, mediante um comunicado ao Diretor-Geral do Trabalho, para o devido registro. A suspensão somente passará a vigorar um ano após a data em que tenha sido registrada.

2. Todo País Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de um ano após a expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo anterior, não tenha feito uso do direito de suspensão previsto neste Artigo será obrigado, durante um novo período de dez anos, e no ano seguinte poderá suspender esta Convenção na expiração de cada período de dez anos, nas condições previstas neste Artigo.

Artigo 13

1. O Diretor-Geral da Organização Internacional do Trabalho notificará todos os Países Membros da Organização Internacional do Trabalho, o

registro do número de ratificações, declarações e suspensões que lhe forem comunicadas por aqueles.

2. Ao notificar os Países Membros da Organização, o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Países Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor a presente Convenção.

Artigo 14

O Diretor-Geral do Escritório Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, os efeitos do registro e de acordo com o Artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e ofícios de suspensão que tenha registrado de acordo com os Artigos anteriores.

Artigo 15

Cada vez que considere necessário, o Conselho Administrativo do Escritório Internacional do Trabalho apresentará na Conferência um relatório sobre a aplicação da Convenção, e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão da sua revisão total ou parcial.

Artigo 16

1. No caso da Conferência adotar uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que uma nova Convenção contenha dispositivos em contrário:

a) a ratificação, por um País Membro, de novo Convênio, implicará, *ipso jure*, a notificação imediata deste Convênio, não obstante as disposições contidas no Artigo 12, sempre que o novo Convênio tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor o novo Convênio, o presente Convênio cessará para as ratificações pelos Países Membros.

2. Este Convênio continuará em vigor, em todo caso, em sua forma e conteúdo atuais, para os Países Membros, que o tenham ratificado e não ratifiquem um Convênio revisado.

Artigo 17

As versões inglesa e francesa do texto deste Convênio são igualmente autênticas.

CONSTITUIÇÃO ESTADUAL

DOS DIREITOS DAS PESSOAS PORTADORES DE DEFICIÊNCIAS

Art. 338 – É dever do Estado assegurar às pessoas portadoras de qualquer deficiência a plena inserção na vida econômica e social e o total desenvolvimento de suas potencialidades, obedecendo os seguintes princípios:

I – proibir a adoção de critérios diferentes para a admissão, a promoção, a remuneração e a dispensa no serviço público estadual garantindo-se a adaptação de provas, na forma da lei;

LEI ESTADUAL Nº 2298, DE 28 DE JULHO DE 1994

Regulamenta o Art. 338, I, da Constituição do Estado do Rio de Janeiro e dá outras providências.

O Governador do estado do Rio de Janeiro,

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º – Fica assegurada às pessoas portadoras de deficiência, de natureza especificada no Anexo Único desta Lei, a participação em concursos públicos, promovidos pela administração direta ou indireta do Estado em igualdade de condições com os não deficientes.

Parágrafo Único – Para o cumprimento do previsto no art. 1º desta Lei, o Poder Público reservará um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas às pessoas portadores de deficiência.

Art. 2º - As provas serão adaptadas às condições dos deficientes, conforme o previsto no item 1 do artigo 338 da Constituição do Estado do Rio de Janeiro.

Art. 3º – O Poder Executivo, dentro de 60 (sessenta) dias, da entrada em vigor da presente Lei, baixará as normas necessárias à sua execução.

Art. 4º – Não serão reservados cargos ou empregos:

I – Em comissão, de livre nomeação e exoneração;

II – As carreiras que exigirem aptidão plena dos candidatos.

Art. 5º – Para os efeitos desta Lei, os critérios de pessoa deficiente são constantes do Anexo Único desta Lei.

Art. 6º – Os candidatos titulares do benefício desta Lei concorrerão sempre à totalidade das vagas existentes, sendo vedado restringir-lhes o concurso às vagas reservadas, concorrendo os demais candidatos às vagas restantes.

Art. 7º – Qualquer pessoa portadora de deficiência física poderá inscrever-se em concurso público para ingresso nas carreiras da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional do Estado, sendo vedado à autoridade competente obstar, sem prévia emissão do laudo de incompatibilidade por junta de especialistas, a inscrição destas pessoas.

Parágrafo Único (VETADO).

I (VETADO)

II (VETADO).

Art. 8º – O candidato, no pedido de inscrição, declarará expressamente a deficiência de que é portador, apresentando o seu histórico médico.

Parágrafo Único (VETADO)

Art. 9º – O candidato deverá atender a todos os itens especificados no respectivo edital do concurso a ser realizado.

Parágrafo Único – Em cada concurso público, o respectivo edital deverá prever a adaptação de provas, conforme a deficiência dos candidatos.

Art. 10 – O candidato portador de deficiência, para que seja considerado aprovado, deverá atingir, a mesma nota mínima estabelecida para todos os candidatos.

Art. 11 – Havendo vagas reservadas, sempre que for publicado algum resultado, este o será em duas listas, contendo a primeira pontuação de todos os candidatos inclusive a dos portadores de deficiência e a segunda somente a pontuação deste últimos.

Art. 12 – Não havendo qualquer portador de deficiência inscrito que tenha logrado aprovação final no concurso a Administração poderá convocar a ocupar os cargos os demais aprovados, obedecida a ordem de classificação.

Rio de Janeiro, 28 de julho de 1994

NILO BATISTA

GOVERNADOR

LEI ESTADUAL Nº 2482, DE 14 DE DEZEMBRO DE 1995

Altera a lei Nº 2.298 de 28 de julho de 1994 e dá outras providências

O Governador do estado do Rio de Janeiro,

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º – O Artigo 1º da Lei nº 2.298 de 28 de julho de 1994 passa a vigorar com a seguinte redação:

“Art. 1º – Fica assegurada às pessoas portadoras de deficiência, de natureza especificada no Anexo Único desta Lei, a participação em concursos públicos, promovidos pela administração direta ou indireta do Estado em igualdade de condições com os não deficientes.

Parágrafo Único – Para o cumprimento do previsto no art. 1º desta Lei, o Poder Público reservará um percentual mínimo de 5% (cinco por cento) das vagas às pessoas portadores de deficiência.”

Art. 2º – A Lei nº 2.298 de 28 de julho de 1994 fica acrescida dos seguintes artigos, renumerando se o artigo 42.

“Art. 4º – Não serão reservados cargos ou empregos:

I – Em comissão, de livre nomeação e exoneração;

II – Às carreiras que exigirem aptidão plena dos candidatos.

Art. 5º – Para os efeitos desta Lei, os critérios de pessoa deficiente são constantes do Anexo Único desta Lei.

Art. 6º – Os candidatos titulares do benefício desta Lei concorrerão sempre à totalidade das vagas existentes, sendo vedado restringir lhes

o concurso às vagas reservadas, concorrendo os demais candidatos às vagas restantes.

Art. 7º – Qualquer pessoa portadora de deficiência física poderá inscrever-se em concurso público para ingresso nas carreiras da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional do Estado, sendo vedado à autoridade competente obstar, sem prévia emissão do laudo de incompatibilidade por junta de especialistas, a inscrição destas pessoas.

Parágrafo Único – (VETADO).

II – (VETADO).

II – (VETADO).

Art. 8º – O candidato, no pedido de inscrição, declarará expressamente a deficiência de que é portador, apresentando o seu histórico médico.

Parágrafo Único (VETADO).

Art. 9º – O candidato deverá atender a todos os itens especificados no respectivo edital do concurso a ser realizado.

Parágrafo Único – Em cada concurso público, o respectivo edital deverá prever a adaptação de provas, conforme a deficiência dos candidatos.

Art. 10 – O candidato portador de deficiência, para que seja considerado aprovado, deverá atingir, a mesma nota mínima estabelecida para todos os candidatos.

Art. 11 – Havendo vagas reservadas, sempre que for publicado algum resultado, este o será em duas listas, contendo a primeira pontuação de todos os candidatos inclusive a dos portadores de deficiência e a segunda somente a pontuação deste últimos.

Art. 12 – Não havendo qualquer portador de deficiência inscrito que tenha logrado aprovação final no concurso a Administração poderá convocar a ocupar os cargos os demais aprovados, obedecida a ordem de classificação.

Art. 3º – A Lei nº 2.298 de 28 de julho de 1994 fica acrescida do seguinte Anexo Único.

ANEXO ÚNICO

CRITÉRIO DE PESSOA DEFICIENTE

1 – A que apresenta redução ou ausência de função física: tetraplegia, paraplegia, hemiplegia, monoplegia, diplegia, membros com deformidade congênita ou adquirida não produzida por doenças crônicas elou degenerativas.

- Não se enquadram no item 1 as deformidades estéticas ou as que não produzam dificuldades para execução de funções.

2 – A que apresenta ausência ou amputação de membro.

- Não se enquadram no item 2 os casos de ausência de um dedo por mão e a ausência de uma falange por dedo, exceção feita ao hállex, os casos de artelho, por pé e a ausência de uma falange por artelho, exceção feita ao primeiro artelho por pé e a ausência de uma falange por artelho, exceção feita ao primeiro artelho.

3 – A que apresenta deficiência auditiva

4 – A que apresenta deficiência visual classificada em:

4.1 – Cegueira para aqueles que apresentam ausência total de visão ou acuidade visual não excedente a um décimo pelos optótipos de Snellen, no melhor olho, após correção ótica, ou aqueles cujo campo visual seja menor ou igual a vinte por cento, no melhor olho, desde que sem auxílio de aparelho que aumente este campo visual.

4.2 – Ambliopia para aqueles que apresentam deficiência de acuidade visual de forma irreversível, aqui enquadrados aqueles cuja visão se situa entre um e três décimos pelos optótipos de Snellen, após correção e no melhor olho.

5 – A que apresenta paralisia cerebral.

Art. 4º – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 14 de dezembro de 1995.

MARCELLO ALENCAR

LEI ESTADUAL Nº 3156, DE 29 DE DEZEMBRO DE 1998

Autoriza o poder executivo a conceder prazo especial de pagamento do ICMS às pessoas jurídicas que criem vagas em sua força de trabalho para portadores de deficiência, nas condições que menciona, e dá outras providências.

O Governador do estado do Rio de Janeiro,

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º – Fica o Poder Executivo autorizado a conceder prazo especial de pagamento de parcela do imposto sobre operações relativas à circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transportes Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação ICMS, para pessoas jurídicas com domicílio no Estado do Rio de Janeiro, que criem vagas para trabalhadores portadores de deficiência, na proporção de ao menos:

I – 1% (um por cento) de sua força de trabalho, nas microempresas;

II – 2% (dois por cento) de sua força de trabalho, nas médias e pequenas empresas;

III – 3% (três por cento) de sua força de trabalho, nas demais empresas.

Art. 2º – A parcela do Imposto sobre Operações Relativas à Circulação de Mercadorias e sobre Prestações de Serviços de Transportes Interestadual e Intermunicipal e de Comunicação ICMS de que trata o “caput” do artigo 1º será de :

I – 30% (trinta por cento) do imposto a recolher, no caso do inciso I;

II – 20% (vinte por cento) do imposto a recolher, no caso do inciso II;

III – 10% (dez por cento) do imposto a recolher, no caso do inciso III;

Art. 3º – O benefício previsto no artigo 1º somente se aplica às pessoas jurídicas que, cumulativamente:

I – estejam em dia com o ICMS;

II – comprovem junto ao Poder Público Estadual estarem cumprindo o disposto no artigo 1º.

Art. 4º – O benefício previsto no artigo 1º extinguir-se-á concomitantemente com a extinção da relação de trabalho entre a pessoa jurídica e o trabalhador portador de deficiência, sempre que o percentual previsto nos incisos daquele artigo não esteja sendo atingido.

Art. 5º – O prazo especial de que trata o artigo 1º é de 180 (cento e oitenta) dias, contados do encerramento do respectivo período de apuração.

Art. 6º – Esta Lei entrará em vigor na data da sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 29 de dezembro de 1998.

MARCELLO ALENCAR

LEI ESTADUAL Nº 3807, DE 04 DE ABRIL DE 2002.

Dispõe sobre a concessão de horário especial aos servidores estaduais e empregados de empresas estatais, responsáveis por portadores de necessidades especiais que requeiram atenção permanente e dá outras providências.

O Governador do estado do Rio de Janeiro,

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º – Ao servidor público civil, da administração direta, autárquica e fundacional do Estado do Rio de Janeiro, fica assegurado direito à redução, em 50% (cinquenta por cento), da carga horária de trabalho, enquanto responsável legal por pessoa portadora de necessidades especiais, que requeira atenção permanente.

Art. 2º – Para os fins desta Lei, entendem-se por necessidades especiais, cujo portador requeira atenção permanente, as situações de deficiência física, sensorial ou mental, nas quais a presença de responsável seja indispensável à complementação do processo terapêutico ou à promoção de melhor integração do paciente à sociedade.

Parágrafo Único – A comprovação de necessidade especial, como definida no “caput” deste artigo, dependerá de inspeção médica e reconhecimento em laudo conclusivo expedido ou homologado pelos Órgãos competentes do Estado.

Art. 3º – A responsabilidade legal do servidor por outra pessoa decorre de parentesco, adoção, tutela, curatela ou outra modalidade de relacionamento prevista na legislação.

Art. 4º – Compete aos Secretários de Estado e aos dirigentes superiores das demais entidades estatais a que se refere esta Lei conceder a redução de carga horária dos servidores seus subordinados.

Art. 5º – O ato de redução da carga horária deverá ser renovado periodicamente, não podendo sua validade estender-se por mais de 90 (noventa dias), nos casos de necessidade temporária, ou por mais de 01 (um ano), nos casos de necessidade permanente.

Art. 6º – A redução de carga horária se extinguirá com a cessação do motivo que a houver determinado, independentemente de qualquer ato extintivo da Autoridade Pública.

Art. 7º – O Poder Executivo providenciará para que as empresas públicas e sociedades de economia mista estaduais insiram em seus regimentos internos e regulamentos de pessoal as disposições desta Lei.

Art. 8º – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 04 de abril de 2002.

ANTHONY GAROTINHO

Governador

LEI ESTADUAL Nº 4239, DE 16 DE DEZEMBRO DE 2003.

Obriga os estabelecimentos do Estado do Rio de Janeiro que operam com Raio X destinarem 50% (cinquenta por cento) de suas vagas de operador de câmara escura para deficientes visuais.

A Governadora do Estado do Rio de Janeiro,

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º – Os estabelecimentos que operam câmara escura para revelação de Raio X, serão obrigados a destinar 50% (cinquenta por cento)

de suas vagas de Operador de Câmara Escura para portadores de deficiência visual.

* Art. 2º – O Estado, através da Secretaria de Educação, deverá criar curso de capacitação das pessoas portadoras de deficiência visual, com a finalidade de preencher as vagas previstas no artigo anterior, bem como deverá monitorar o aproveitamento das pessoas capacitadas pelos estabelecimentos, no território fluminense, que operam com Câmara Escura de revelação de Raios X.

* Veto derrubado pela Alerj. Publicado no D.O. – P.II, de 26/03/2004.

Art. 3º – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 16 de dezembro de 2003.

ROSINHA GAROTINHO

Governadora

LEI ESTADUAL Nº 4263, DE 30 DE DEZEMBRO DE 2003.

Institui o selo “Empresa Inclusiva”, de reconhecimento às iniciativas empresariais que favoreçam a integração das pessoas com deficiência.

A Governadora do Estado do Rio de Janeiro,

Faço saber que a Assembléia Legislativa do Estado do Rio de Janeiro decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 1º – Fica instituído o selo “Empresa Inclusiva”, de reconhecimento ao mérito das iniciativas empresariais que favoreçam a integração e/ou a melhoria da qualidade de vida, por qualquer forma, das pessoas com deficiência.

Art. 2º – Serão consideradas iniciativas empresariais favoráveis à inclusão das pessoas com deficiência, dentre outras, a reserva de postos de trabalho específicos, a capacitação para o exercício de funções de maior remuneração, a adoção de soluções arquitetônicas que favoreçam a acessibilidade, tanto para empregados como para o público em geral, e a promoção ou patrocínio de eventos culturais ou desportivos dirigidos a esse segmento.

Art. 3º – As empresas interessadas em se credenciar ao selo “Empresa Inclusiva” deverão requerê-lo à comissão avaliadora especificamente criada para analisar as iniciativas, e à qual competirá deferir, ou não, a participação da empresa.

Parágrafo Único – A composição da comissão avaliadora referida no “caput” será de exclusiva competência do Poder Executivo, sendo obrigatória a participação de membros do Conselho Estadual para a Política de Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CEPDE.

Art. 4º – O deferimento pela comissão avaliadora proporcionará à empresa o direito ao uso publicitário do título “Empresa Inclusiva”, chancela oficial que poderá ser utilizada nas veiculações publicitárias que promova, bem como em seus produtos, sob a forma de selo impresso.

Art. 5º – O prazo de participação e uso publicitário do selo “Empresa Inclusiva”, na forma do disposto no art. 4º, será de dois anos, podendo ser renovado por iguais períodos, sempre condicionado a outras iniciativas que venham a ser adotadas pela empresa, ou, a critério da comissão avaliadora, à manutenção das iniciativas já em curso.

Art. 6º – O Poder Executivo regulamentará esta Lei no prazo de sessenta (60) dias a contar de sua publicação, especialmente quanto à composição da comissão avaliadora, bem como ao modelo do selo a ser adotado.

Art. 7º – Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 30 de dezembro de 2003.

ROSINHA GAROTINHO

Governadora

LEI MUNICIPAL Nº 2111, DE 10 DE JANEIRO DE 1994

Dispõe sobre a reserva de cargos e empregos para as pessoas portadoras de deficiência, define critérios para a classificação em concurso público e dá outras providências.

O Prefeito da Cidade do Rio de Janeiro,

Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º – Fica reservado às pessoas portadoras de deficiência o percentual, no mínimo, de cinco a quinze por cento dos cargos e empregos públicos de cada carreira existente nos quadros da Administração Direta, Indireta e Fundacional do Município.

Parágrafo Único – Havendo possibilidade técnica de maior percentual de vagas reservadas, fica à critério do Prefeito decidir e promover a ampliação do percentual mencionado no “caput”.

Art. 2º – Não serão reservados cargos ou empregos:

I – em comissão, de livre nomeação e exoneração;

II – às carreiras que exigirem aptidão plena dos candidatos.

Art. 3º – Para os efeitos desta Lei, os critérios de pessoa deficiente são os constantes do Anexo Único desta Lei.

Art. 4º – Os candidatos titulares dos benefícios desta Lei concorrerão sempre à totalidade das vagas existentes, sendo vedado restringir-lhes o concurso às vagas reservadas, concorrendo os demais candidatos às vagas restantes.

Art. 5º – Qualquer pessoa portadora de deficiência poderá inscrever-se em concurso público para ingresso nas carreiras da Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional do Município, sendo expressamente vedado à autoridade competente obstar, sem prévia emissão do laudo de incompatibilidade pela junta de especialistas, a inscrição de qualquer destas pessoas, sob as penas do inciso 11 do artigo 82 da Lei Federal nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, além das sanções administrativas cabíveis.

Art. 6º – O candidato, no pedido de inscrição, declarará expressamente a deficiência de que é portador, apresentando o seu histórico médico, respeitadas as disposições da Lei nº 645, de 5 de novembro de 1984.

Parágrafo Único – O responsável pelas inscrições poderá, caso o candidato não declare a sua deficiência, informá-la e encaminhar o candidato à junta de especialistas.

Art. 7º- O candidato deverá atender a todos os itens especificados no respectivo edital do concurso a ser realizado.

Parágrafo Único – Em cada concurso público, o respectivo edital deverá prever a adaptação de provas, conforme a deficiência dos candidatos.

Art. 8º – Os candidatos portadores de deficiência, para que sejam considerados aprovados, deverão atingir a mesma nota mínima estabelecida para todos os candidatos.

Art. 9º – Havendo vagas reservadas, sempre que for publicado algum resultado, este será em duas listas, contendo a primeira a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda somente a pontuação deste último.

Parágrafo Único – O portador de deficiência, se aprovado, mas não classificado nas vagas reservadas, estará, automaticamente, concorrendo às demais vagas existentes, observado o percentual definido no art. 1º desta Lei.

Art. 10 – Não havendo qualquer portador de deficiência inscrito que tenha logrado aprovação final no concurso, a Administração poderá convocar a ocupar os cargos os demais aprovados, obedecida a ordem de classificação.

Art. 11 – Fica mantida a vigência da lei nº 645, de 5 de novembro de 1984.

Art. 12 – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário, em especial a Lei nº 2057, de 15 de novembro de 1993.

Rio de Janeiro, 10 de janeiro de 1994.

CESAR MAIA

LEI MUNICIPAL N.º 2816 DE 17 JUNHO DE 1999

Dispõe sobre a reserva de vagas para pessoas portadoras de deficiência nas contratações para prestação de serviços com fornecimento de mão-de-obra ao município.

O Prefeito da Cidade do Rio de Janeiro,

Faço saber que a Câmara Municipal decreta e eu sanciono a seguinte lei:

Art. 1º – Nas licitações para contratação de prestação de serviços que prevejam o fornecimento de mão-de-obra, os órgãos de entidades da administração pública do Município imporão as empresas contratadas cláusula que assegure o mínimo de cinco por cento da totalidade das vagas, com reserva nunca inferior a uma vaga, exclusivamente para pessoas portadoras de deficiência, cuja deficiência não seja incompatível com o exercício das funções objeto dos contratos.

Parágrafo Único – Havendo possibilidade técnica de maior percentual de vagas reservadas fica a critério do Poder Executivo promover a ampliação do percentual mencionado no caput deste artigo.

Art. 2º- Os ditames desta Lei serão obrigatoriamente observados quando da renovação de contratos de prestação de serviços com fornecimento de mão-de-obra para a Administração Pública Municipal.

Art. 3º – As contratações de que cuida esta Lei serão supervisionadas, no que couber, pelo Conselho Municipal de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência.

Art. 4º – Para efeito exclusivo de aplicação desta Lei, o Poder Executivo fixará os critérios para a caracterização de pessoa deficiente.

Art. 5º – Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário.

Rio de Janeiro, 18 de junho de 1999; 435º Ano da Fundação da Cidade.

LUIZ PAULO FERNANDEZ CONDE

PORTARIA Nº 4.017, de 17 de NOVEMBRO de 1995

O MINISTRO DE ESTADO DA ADMINISTRAÇÃO FEDERAL E REFORMA DO ESTADO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 10, do decreto nº 1.590, de 10 de agosto de 1995, disciplinado pela Portaria/MARE nº 2.561 de 16/08/95, resolve:

Recomendar que sejam levadas em consideração, na flexibilização do horário de trabalho, as necessidades dos servidores responsáveis legais por portadores de deficiências físicas, sensoriais ou mentais que requeiram atenção permanente ou tratamento educacional, fisioterápico ou terapêutico ambulatorial em instituição especializada.

Ministério do Trabalho e da Previdência Social
Secretaria Nacional do Trabalho

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 05, DE 30 DE AGOSTO DE 1991

Dispõe sobre a fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

O SECRETÁRIO NACIONAL DO TRABALHO, no uso de suas atribuições legais e,

Considerando que o processo de habilitação, de reabilitação e de integração no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência deve ser uma preocupação do Estado e requer atendimento especializado nas áreas da educação e da formação profissional;

Considerando que, mesmo nos casos em que a deficiência seja irreversível, o trabalho poderá ter fins terapêuticos, devendo, por isso, ser facilitado ao deficiente;

Considerando a necessidade de orientar os agentes da inspeção do trabalho quanto às situações em que o trabalho do deficiente não caracteriza vínculo de emprego;

Resolve:

Art. 1º – O trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizará relação de emprego, quando atender aos seguintes requisitos:

- I – realizar-se sob assistência e orientação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, que tenha como objetivo assistir o deficiente;
- II – destinar-se a fins terapêuticos ou de desenvolvimento da capacidade laborativa do deficiente.

Parágrafo Único – O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou no âm-

bito de empresa que, para o mesmo fim, celebrar convênio com a entidade assistencial.

Art. 2º – Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário

JOÃO DE LIMA TEIXEIRA FILHO

PORTARIA Nº 4.677 DE 29 DE JULHO DE 1998

O MINISTRO DE ESTADO DA PREVIDÊNCIA E ASSISTÊNCIA SOCIAL,
no uso da atribuição que lhe confere o inciso II parágrafo único do artigo 87 da Constituição Federal.

Considerando os arts. 93 e 133 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991;

Considerando os arts. 201 e 250 do Regulamento dos Benefícios da Previdência Social – RBPS, aprovado pelo Decreto nº 2.172, de 05 de março de 1997, resolve:

Art. 1º – A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção:

- I – até 200 empregados 2%
- II – de 201 a 500 empregados 3%
- III – de 501 a 1000 empregados 4%
- IV – mais de 1000 empregados 5%

§ 1º Consideram-se beneficiários reabilitados todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime da Previdência Social – RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

§ 2º Consideram-se pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, aquelas não vinculadas ao RGPS, que tenham se submetido a processo de habilitação profissional desenvolvido pelo INSS ou por entidade reconhecida legalmente para este fim.

§ 3º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por tempo superior a noventa dias e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

Art. 2º – O descumprimento ao disposto no caput do art. 1º ou seu § 3º constitui infração ao artigo 93 e seu § 1º da Lei nº 8.213, de 1991, ficando o infrator sujeito à multa prevista no art. 133 da Lei nº 8.213, de 1991, aplicada pela fiscalização do INSS, observado o disposto nos arts 110 e 113 do Regulamento da Organização e Custeio da Seguridade Social – ROCSS.

Art 3º – O INSS estabelecerá no prazo de trinta dias sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, para o fiel cumprimento do disposto nesta Portaria, gerando estatísticas sobre total de empregados e vagas preenchidas para acompanhamento por parte das unidades de reabilitação profissional e quando solicitado, por sindicatos e entidades representativas de categorias.

Art 4º Esta portaria entra em vigor na data de sua publicação.

PORTARIA Nº 604, DE 01 DE JUNHO DE 2000

O SECRETÁRIO-EXECUTIVO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, no uso de suas atribuições legais, tendo em vista o disposto nas Convenções nº 100, nº 111 e nº 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT;

Considerando o compromisso do Governo brasileiro de implementar uma política que promova a igualdade de oportunidades e de tratamento no mercado de trabalho;

Considerando que, na execução dessa política, compete às Delegacias Regionais do Trabalho inserir a questão da discriminação nas suas atividades de rotina, visando combater práticas discriminatórias no emprego e na profissão; e

Considerando que o Ministério do Trabalho e Emprego vem desenvolvendo, desde setembro de 1995, o Programa para a Implementação da Convenção nº 111.

RESOLVE:

Art. 1º – Instituir, no âmbito das Delegacias Regionais do Trabalho, os Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à

Discriminação, encarregados de coordenar ações de combate à discriminação em matéria de emprego e profissão.

Art. 2º – Compete aos Núcleos:

I – instituir programas educativos que garantam a aplicação das políticas de promoção da igualdade de oportunidades, em matéria de emprego e profissão;

II – propor estratégias e ações que visem eliminar a discriminação e o tratamento degradante e que protejam a dignidade da pessoa humana, em matéria de trabalho;

III – atuar como centro aglutinador do relacionamento das diversas organizações públicas e privadas que têm como objetivo o combate à discriminação, na busca da convergência de esforços para a eficácia e efetividade social de suas ações;

IV – celebrar parcerias com organizações empresariais, sindicais e não governamentais, objetivando sistematização do fluxo de informações relativas às vagas disponibilizadas e preenchidas por segmentos da população mais vulneráveis à discriminação;

V – manter cadastro, através de banco de dados, da oferta e demanda de emprego para portadores de deficiência, com vistas ao atendimento da cota legal nas empresas; e

VI – acolher denúncias de práticas discriminatórias no trabalho, buscando solucioná-las de acordo com os dispositivos legais e, quando for o caso, encaminhá-las ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 3º – A designação dos membros que comporão os Núcleos de que trata esta Portaria compete ao titular da respectiva Delegacia Regional do Trabalho.

Art. 4º – Esta Portaria entra em vigor na data da sua publicação.

PAULO JOBIM FILHO

RESOLUÇÃO Nº 630, de 20 DE OUTUBRO DE 1998

ASSUNTO: Dispõe sobre ações a serem desenvolvidas, para garantir a reserva de vagas pelas empresas, destinadas a beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada.

FUNDAMENTO LEGAL:

Leis: 8.212 e 8.213, de 24.07.91 e suas alterações;

Decretos nº 2.172 e 2.173, de 05.03.97;

Decreto nº 914, de 06.09.93;

Portaria MPAS nº 4.677, de 29.07.98

O PRESIDENTE DO INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL – INSS, no uso da atribuição que lhe confere o inciso V, artigo 163 do Regimento Interno, aprovado pela Portaria MPS nº 458, de 24 de setembro de 1992.

Considerando a competência das diretorias de Arrecadação e Fiscalização e do Seguro Social; e

Considerando a necessidade de organizar e padronizar as ações para garantir a reserva de vagas para beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada, resolve:

1 – Determinar aos Diretores de Arrecadação e Fiscalização e do Seguro Social que estabeleçam sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas para assegurar o preenchimento das vagas reservadas a beneficiário reabilitado ou pessoa portadora de deficiência habilitada, nos seguintes percentuais:

100 a 200 empregados	2%
de 201 a 500 empregados	3%
de 501 a 1000 empregados	4%
mais de 1.000 empregados	5%

1.1 – A proporção de vagas exclui o segurado acidentado do trabalho, tendo em vista estabelecido no artigo 118 da Lei nº 8.213/91.

1.2 – O disposto neste ato não se aplica aos órgãos públicos da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, uma vez que o percentual de pessoas portadoras de deficiência que poderão participar de

concurso público, observada a Constituição Federal, é matéria a ser tratada em legislação própria.

1.3 – A dispensa de empregado na condição estabelecida no caput. ao final de contrato por prazo determinado de mais de noventa dias e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condição semelhante.

1.4 – Caberá a Fiscalização aplicar as penalidades previstas na legislação previdenciária pelo descumprimento do disposto no artigo 93 e seu parágrafo primeiro da Lei nº 8.213/91.

1.5 – Após lavrado o auto de Infração – AI e não tendo a empresa cumprido a obrigação no prazo determinado, a Fiscalização deverá formalizar processo que será encaminhado ao Seguro Social para remessa ao Ministério Público do Trabalho, para as providências cabíveis.

2 – Considerar como beneficiário reabilitado, o segurado e o dependente vinculados ao Regime Geral de Previdência Social – RGPS, submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo Instituto Nacional do Seguro Social – INSS.

3 – Considerar como pessoa portadora de deficiência habilitada, aquela não vinculada ao RGPS, que se tenha submetido a processo de habilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo INSS.

4 – Determinar que sejam definidos os instrumentos necessários à efetividade das ações pertinentes, inclusive produção de dados estatísticos sobre o total de empregados e vagas preenchidas, para acompanhamento por parte das unidades de reabilitação profissional e, quando solicitado, por sindicatos e entidades representativas de categorias.

5 – Essa Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

CRÉSIO DE MATOS ROLIM

DECRETO Nº 129, DE 22 DE MAIO DE 1991

Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, usando da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição e

Considerando que a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes foi concluída em Genebra, a 1º de junho de 1983;

Considerando que o Congresso Nacional aprovou a Convenção, por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 25 de agosto de 1989;

Considerando que a Carta de Ratificação da Convenção, ora promulgada, foi depositada em 18 de maio de 1990; e

Considerando que a Convenção nº 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes entrará em vigor para o Brasil, em 18 de maio de 1991, na forma de seu artigo 11, parágrafo 3,

DECRETA:

Art. 1º – A Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, apensa por cópia ao presente Decreto, será executada e cumprida tão inteiramente como nela se contém.

Art. 2º. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Fernando Collor

PORTARIA Nº 22, DE 30 DE ABRIL DE 2003.

O **Secretário Especial dos Direitos Humanos**, no uso da competência que lhe confere o Art. 87, parágrafo único, incisos I e II da Constituição Federal; e

Considerando os padrões internacionais de respeito aos direitos humanos e liberdades fundamentais expressos na Declaração Universal dos Direitos Humanos e os compromissos assumidos pelo Brasil ao ratificar a Convenção Interamericana para Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência e a Convenção OIT nº 159 sobre a Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoa Deficiente;

Considerando a institucionalização do Programa Nacional dos Direitos Humanos – PNDH – que prevê a adoção de medidas compensatórias especiais que acelerem o processo de construção da igualdade, sem qualquer discriminação;

Considerando a Lei 7.853/89 que dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social e sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

Considerando o Decreto 3.298/99 que regulamenta a Lei 7.853/89 e dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e consolida as normas de proteção, resolve o seguinte:

Art. 1º – Instituir o Programa de Valorização Profissional da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito da Secretaria Especial dos Direitos Humanos.

Art.2º – O Programa de Valorização Profissional da Pessoa Portadora de Deficiência, da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, será constituído pelas seguintes medidas de caráter executivo, administrativo e político:

I – Preenchimento de cargos de direção e assessoramento superior – DAS, com a quota mínima de 5% para pessoas portadoras de deficiência;

II – Criação de um Banco de Talentos, no âmbito do Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, estabelecido no art.55 do Decreto 3.298/99;

III – Fomento ao estabelecimento de parcerias com outros órgãos públicos para a implementação de ações de qualificação e requalificação técnica, objetivando o aprimoramento do servidor público que seja portador de deficiência;

IV – Estabelecimento de estratégias e programas, em parceria com outros órgãos públicos e privados, a fim de contribuir para a inserção qualificada da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho;

V – Promoção de campanhas públicas dirigidas à sociedade e, especificamente, às instituições do mercado de trabalho, a fim de demonstrar a importância e as condições de empregabilidade das pessoas portadoras de deficiência.

Art.3º – O Banco de Talentos, mencionado no inciso II do art.2º, terá a finalidade de disponibilizar informações e dados sobre o perfil profissional de pessoas portadoras de deficiência que estejam a procura de emprego e trabalho, assim como informações e dados referentes à quantidade e características das vagas disponíveis para essas pessoas em órgãos públicos, empresas privadas, sociedade de economia mista e em organismos internacionais.

§1º O cadastro no Banco de Talentos será gratuito e efetuado pela própria pessoa interessada, bem como pelo órgão público ou privado com interesse em informar a disponibilidade das vagas para pessoas portadoras de deficiência e, será efetuado, na internet, em sítio acessível, por meio de preenchimento de formulário específico.

§2º A Secretaria Especial dos Direitos Humanos dará ampla divulgação da existência e objetivos do Banco de Talentos.

§3º Serão estabelecidas formas para o monitoramento e avaliação permanente do Banco de Talentos prevendo a participação do profissional e do empregador.

§4º Para o cumprimento dos objetivos do Banco de Talentos, a Secretaria Especial dos Direitos Humanos poderá estabelecer parcerias e convênios com entidades públicas e privadas, e organismos internacionais.

Art.4º – Na implementação do Programa de Valorização Profissional da Pessoa Portadora de Deficiência, a atuação da Secretaria Especial dos Direitos Humanos estará em consonância com os dispositivos constantes no Repertório de Recomendações Práticas da Organização Internacional do Trabalho, no que se refere à gestão das questões relativas à deficiência no local de trabalho.

Art.5º – A Coordenação do Programa de Valorização Profissional da Pessoa Portadora de Deficiência da Secretaria Especial dos Direitos Humanos ficará a cargo da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência.

Art.6º – Fica constituída a Comissão de Avaliação e Acompanhamento do Programa de Valorização Profissional da Pessoa Portadora de Deficiência, assim composta:

.....

Parágrafo Único – A Comissão tem por finalidade implantar, implementar, apoiar, supervisionar e avaliar o Programa de Valorização Profissional da Pessoa Portadora de Deficiência.

Art.7º – Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

NILMÁRIO MIRANDA

Secretário Especial dos Direitos Humanos

PORTARIA Nº 772, DE 26 DE AGOSTO DE 1999

Situações em que se depararem com o trabalho do deficiente em entidades sem fins lucrativos, de natureza filantrópica de comprovada idoneidade, ou em empresas tomadoras de seus serviços.

O MINISTRO DE ESTADO DO TRABALHO E EMPREGO, usando das atribuições que lhe confere o inciso II, do parágrafo único, do art. 87 da Constituição Federal, o art. 913 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1942, e tendo em vista o disposto no art. 2º, inciso III, da Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989;

Considerando o disposto na Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas deficientes;

Considerando, ainda, a necessidade de orientar os agentes da inspeção do trabalho quanto às situações em que se depararem com o trabalho do deficiente em entidades sem fins lucrativos, de natureza filantrópica de comprovada idoneidade, ou em empresas tomadoras de seus serviços,

RESOLVE:

Art. 1º – O trabalho da pessoa portadora de deficiência não caracterizará relação de emprego com o tomador de serviços, se atendidos os seguintes requisitos:

I – realizar-se com a intermediação de entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica e de comprovada idoneidade, que tenha por objetivo assistir ao portador de deficiência;

II – a entidade assistencial intermediadora comprovar a regular contratação dos portadores de deficiência nos moldes da Consolidação das Leis do Trabalho;

III – o trabalho destinar-se a fins terapêuticos, desenvolvimento da capacidade laborativa reduzida devido a deficiência, ou inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho.

IV – igualdade de condições com os demais trabalhadores, quando os portadores de deficiência estiverem inseridos no processo produtivo da empresa.

§ 1º O trabalho referido neste artigo poderá ser realizado na própria entidade que prestar assistência ao deficiente ou âmbito da empresa que para o mesmo fim celebrar convênio ou contrato com a entidade assistencial.

§ 2º O período de treinamento visando a capacitação e inserção do portador de deficiência no mercado de trabalho não caracterizará vínculo empregatício com o tomador ou com a entidade sem fins lucrativos, de natureza filantrópica, se inferior a seis meses.

Art. 2º – Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

FRANCISCO DORNELES

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 20 de 19 de janeiro de 2001

Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 2º, inciso III, da Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, disciplinado pelo art. 93 da Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e no art. 36, § 5º, do Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999;

Considerando o disposto na Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência; e

Considerando, ainda, a necessidade de orientar os Auditores-Fiscais do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho de pessoas portadoras de deficiência, resolve:

Baixar a presente Instrução Normativa sobre procedimentos a serem observados pela Fiscalização do Trabalho no cumprimento da legislação relativa ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 1º – O Auditor-Fiscal do Trabalho – AFT observará a relação de trabalho da pessoa portadora de deficiência, de modo a identificar a existência de vínculo empregatício.

Art. 2º – Caracteriza relação de emprego a inserção no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência, sob as modalidades de colocação competitiva e seletiva.

Art. 3º – Colocação competitiva é a contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária que não exige a adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, ressalvada a utilização de apoios especiais.

Art. 4º – Colocação seletiva é a contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que em razão da deficiência, exige a adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

Art. 5º – Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para viabilizar a contratação e o exercício da atividade laboral da pessoa portadora de deficiência, tais como: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, adequação das condições e do ambiente de trabalho e outros.

Art. 6º – Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as suas limitações.

Art. 7º – Não constitui relação de emprego o trabalho da pessoa portadora de deficiência realizado em oficina protegida de produção, desde que ausentes os elementos configuradores da relação de emprego, ou em oficina protegida terapêutica.

Art. 8º – Considera-se oficina protegida de produção a unidade que observar as seguintes condições:

I – que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social;

II – que tenha por objetivo o desenvolvimento de programa de habilitação profissional, com currículos, etapas e diplomação, especificando o período de duração e suas respectivas fases de aprendizagem, dependentes de avaliações individuais realizadas por equipe multidisciplinar de saúde;

III – que as pessoas portadoras de deficiência participantes destas oficinas não integrem o quantitativo dos cargos previsto no art. 10 desta Instrução; e

IV – que o trabalho nelas desenvolvido seja obrigatoriamente remunerado.

Art. 9º – Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade assistida por entidade pública ou beneficente de assistência social e que tenha por objetivo a integração social, mediante atividades de adaptação e capacitação para o trabalho.

Art. 10º – O AFT verificará, mediante fiscalização direta ou indireta, se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I – até duzentos empregados, dois por cento;

II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos neste artigo, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§ 2º Os trabalhadores a que se refere o caput poderão estar distribuídos nos diversos estabelecimentos da empresa ou centralizados em um deles.

§ 3º Cabe ao AFT verificar se a dispensa de empregado, na condição estabelecida neste artigo, foi suprida mediante a contratação de outra pessoa portadora de deficiência, nos termos do art. 36, § 1º do Decreto nº 3.298, de 1999.

Art. 11º – Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o conjunto de ações utilizadas para possibilitar que a pessoa portadora de deficiência adquira nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.

Art. 12º – Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que esteja capacitada para o exercício da função mesmo não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação.

Art. 13º – Quando não ocorrer, na ação fiscal, a regularização da empresa quanto ao disposto no art. 10 desta Instrução Normativa, o AFT poderá utilizar-se do procedimento especial previsto na IN nº 13 de 06.06.99, e se necessário, solicitar o apoio do Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Combate à Discriminação.

Art. 14º – Em caso de instauração de procedimento especial, o Termo de Compromisso que vier a ser firmado deverá conter o cronograma de preenchimento das vagas das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados de forma gradativa constando, inclusive, a obrigatoriedade da adequação das condições dos ambientes de trabalho, na conformidade do previsto nas Normas Regulamentadoras, instituídas pela Portaria Nº 3.214/78.

Art. 15º – O não cumprimento do Termo de Compromisso implicará na adoção das medidas cabíveis, nos termos da IN nº 13 de 06.06.99, com posterior encaminhamento de relatório circunstanciado ao Delegado Regional do Trabalho para remessa ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 16º – Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação.

VERA OLÍMPIA GONÇALVES

Com a intenção de mostrar ao empresariado opções simples de adaptação do ambiente de trabalho para o deficiente físico, sugerimos em seguida medidas básicas para tornar acessíveis algumas instalações freqüentemente utilizadas. Informações completas sobre normas técnicas para acessibilidade e/ou adequação das edificações e do mobiliário urbano para a pessoa deficiente podem ser adquiridas na Associação Brasileira de Normas Técnicas.

Símbolo internacional de acesso

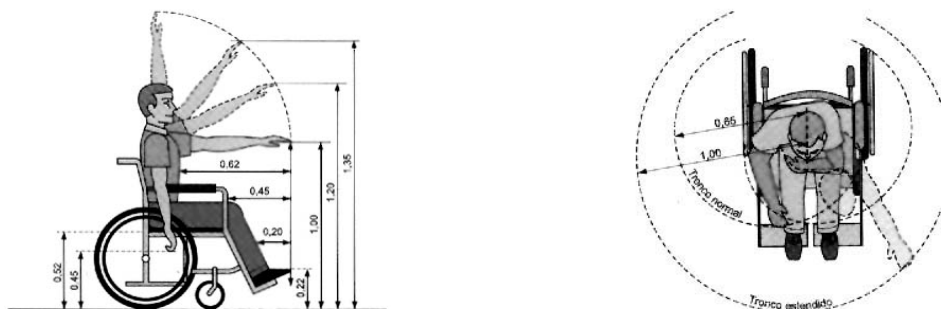
O Símbolo Internacional de Acesso, aqui reproduzido, deve anunciar um local acessível para o deficiente.



Medidas e padrões referenciais básicos

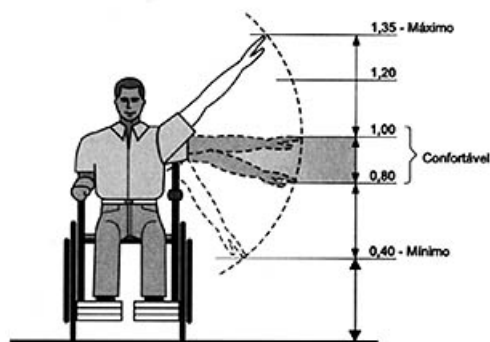
As medidas ou padrões referenciais para atender aos portadores de deficiência física constam das figuras e tabelas a seguir:

Figura 1 – referenciais genéricos, visando atender o maior número possível de situações. (Vista superior e lateral)



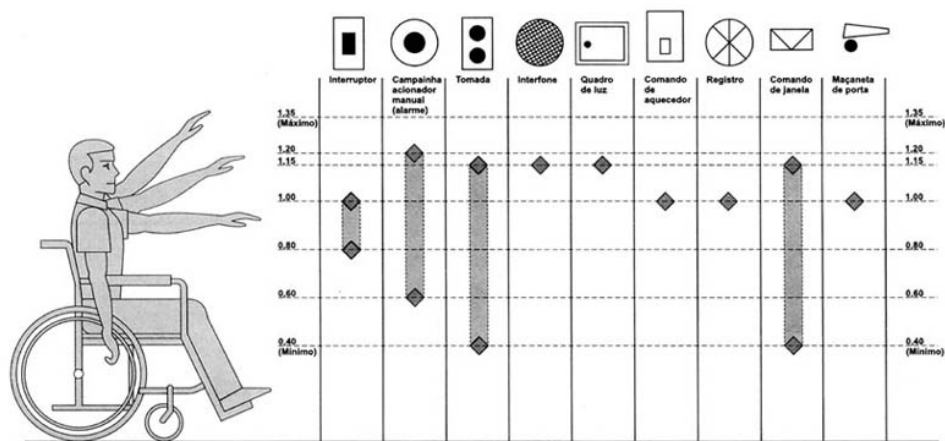
Obs.: a utilização de cadeira de rodas impõe limites à execução de tarefas, por dificultar a aproximação aos objetos e o alcance a elementos acima e abaixo do raio de ação de uma pessoa sentada. A dificuldade no deslocamento frontal e lateral do tronco sugere a utilização de uma faixa de conforto entre 0,80m e 1,00m para as atividades que exijam manipulação contínua.

Figura 2 – referenciais para atividades que não exijam o uso de força ou o uso de coordenação motora fina.



Obs.: neste caso, a altura limita-se, no máximo, a 1,35m, mas recomenda-se não ultrapassar 1,20m, valendo essas dimensões como parâmetros para as atividades realizadas dentro da faixa de alcance dos braços (0,62m).

Tabela 1 – referenciais de alturas recomendadas para a localização de dispositivos de acionamento de sistemas diversos por pessoas em cadeiras de rodas.



Acesso e circulação

Superfície – áreas de circulação com superfície regular, firme, estável e antiderrapante, sob qualquer condição climática, admitindo-se inclinação transversal da superfície de até 2%.

Diferenciação – na área de circulação, recomenda-se a utilização de faixas de piso com textura e cor diferenciadas, para facilitar a identificação do percurso pelas pessoas portadoras de deficiência sensorial visual.¹

Juntas de dilatação e grelhas embutidas no piso, transversal à direção do movimento, de preferência fora do fluxo principal de circulação.²

Carpets embutidos no piso e nivelados de maneira que a sobrelevação não exceda 1,5cm, forrações com bordas firmemente fixadas ao piso e aplicadas evitando eventual enrugamento de sua superfície.

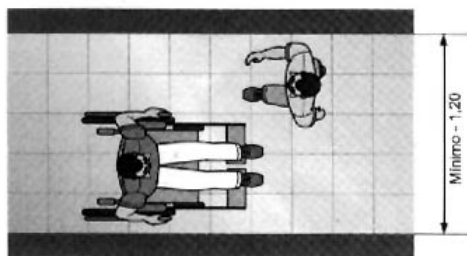
Dimensões – devem assegurar faixa de circulação livre de barreiras ou obstáculos, de modo a permitir:

1. Deslocamento em linha reta – larguras mínimas necessárias:

0,80m para circulação de uma cadeira de rodas, pelas portas e obstáculos fixos;

1,20m para circulação simultânea de uma pessoa e uma cadeira de rodas (**figura 3**);

1,50m para circulação simultânea de duas cadeiras de rodas.



1: sempre que houver mudança de inclinação ou de plano, tratamento diferenciado do piso, para facilitar indicação e identificação de tais transições.

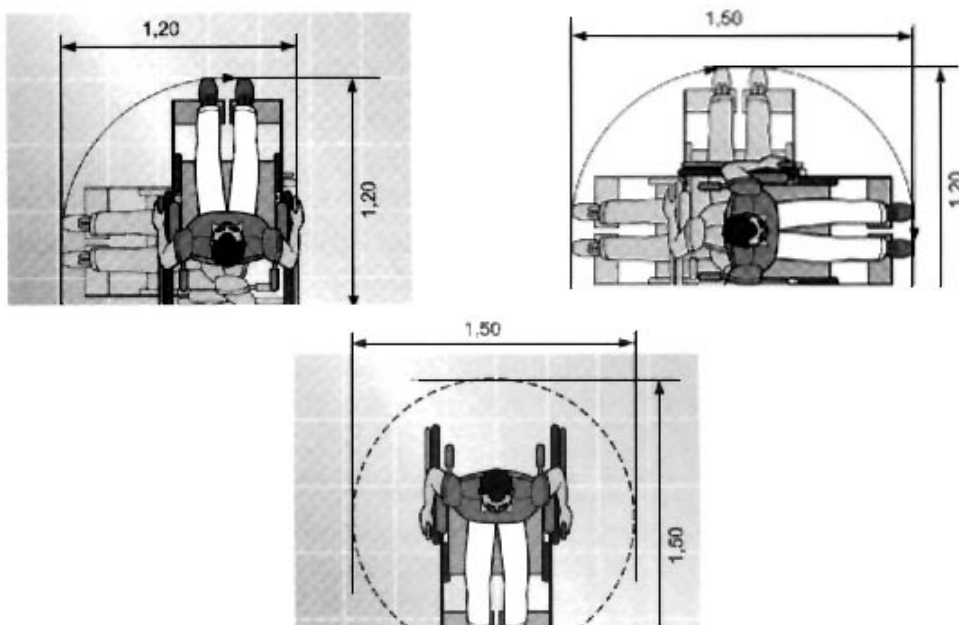
2: para evitar a retenção das pontas de bengalas e muletas e das rodas de cadeiras, andadores e carrinhos, as larguras das juntas de dilatação, bem como as dos vãos das grelhas situadas no piso, não devem exceder 1,5cm.

2. Manobra de rotação sem deslocamento – áreas mínimas necessárias:

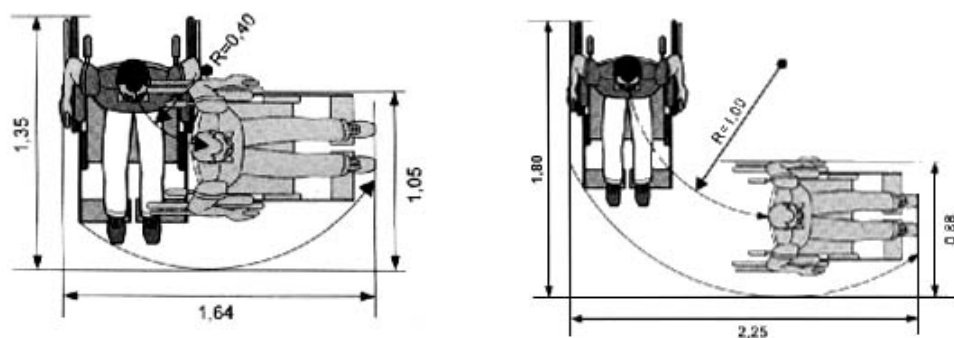
1,20m por 1,20m para rotação de 90° (**figura 4**);

1,50m por 1,20m para rotação de 180° (**figura 5**);

um círculo de 1,50m de diâmetro para rotação de 360° (**figura 6**).



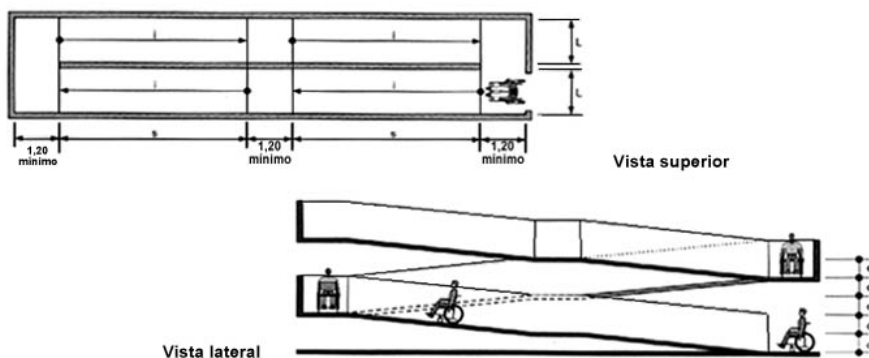
3. Manobra de rotação com deslocamento (**figuras 7 e 8**) – área ideal definida em função do raio necessário para efetuar a rotação, para permitir a passagem por corredores de diferentes dimensões.



4. Descanso – recomendada a existência de área de descanso fora do fluxo de circulação a cada 60m para piso com até 3% de inclinação ou a cada 30m para piso com 3 a 5% de inclinação. Inclinações superiores a 5% consideram-se rampas (sujeitas às disposições específicas). Essas áreas devem ser dimensionadas de modo a permitir a manobra de cadeiras de rodas, dispondo, se possível, de bancos e encostos.

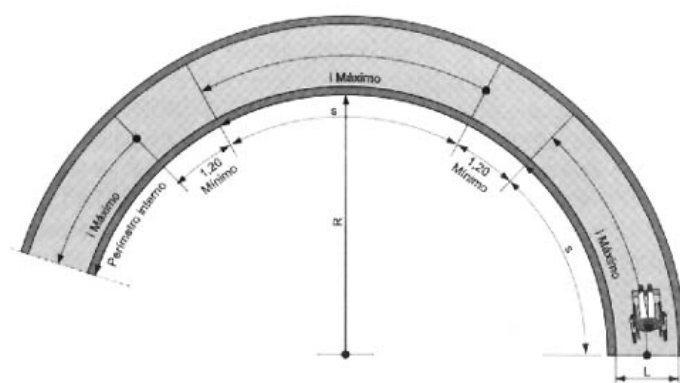
5. Inclinação – dentro dos limites estabelecidos na **Tabela 2** e **figura 9**,

Inclinação admissível de cada segmento de rampa (%)	Desníveis máximos de cada segmento de rampa (m)	Números máximos de segmentos de rampa (n)	Comprimentos de cada segmento de rampa (m)
5,00 (1:20)	1,50	—	30,00
6,25 (1:16)	1,00 1,20	14 12	16,00 19,20
8,33 (1:12)	0,90	10	10,80
10,00 (1:10)	0,274 0,50 0,75	08 06 04	2,74 5,00 7,50
12,25 (1:8)	0,183	01	1,46

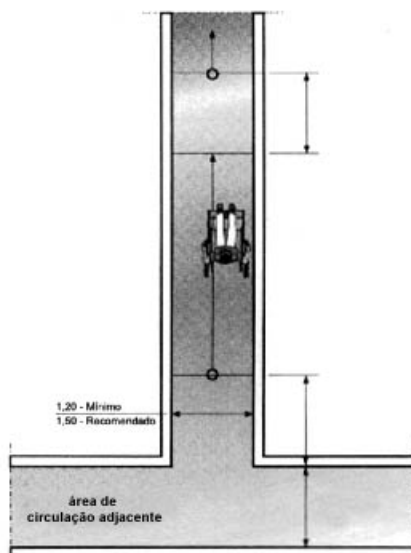


com inclinação transversal de no máximo 2%. Largura mínima admissível de 1,20m, sendo recomendável 1,50m.

a) Rampas curvas com inclinação máxima de 8,33% e raio mínimo de 3m, medidos no perímetro interno à curva (**figura 10**).



b) Patamares – disponíveis no início e término da rampa (**figura 11**), com no mínimo 1,20m na direção do movimento, além da área de circulação adjacente. Patamares externos com inclinação transversal máxima de 2%.



6 – Guias de balizamento – previstas bordas laterais, em forma de ressalto e altura mínima de 5cm, para orientação e proteção dos portadores de deficiência.

7 – Portas

Vão livre de no mínimo 0,80m (inclusive de elevadores); ausência de esforço superior a 35,61N para puxá-la ou empurrá-la, abertura em um único movimento, maçanetas tipo alavanca; revestimento resistente a impactos provocados por bengalas, muletas e cadeira de rodas (de sua parte inferior até uma altura mínima de 0,40m).

Características específicas:

- a) Portas de sanitários – barra horizontal
- b) Portas junto ao patamar – previsão de vestíbulo com 1,50m de largura mínima por 1,20m de comprimento, além da área de abertura
- c) Porta do elevador – área fronteira com a menor das dimensões equivalentes a 1,50m, além da área de abertura.
- d) Portas em áreas confinadas/em meio à circulação – espaço mínimo de 0,60m, contíguo ao vão de abertura.
- e) Portas de correr – trilhos/guias inferiores que não se projetem da superfície do piso.

Salas e banheiros

Salas

Espaço e circulação – uma sala confortável para pessoas em cadeiras de rodas deve permitir a rotação completa (360°) desse equipamento, dispondo, para esse fim, de um círculo com 1,50m de diâmetro.

Controles, comandos e puxadores – todos os comandos dos aparelhos devem estar dentro da altura de acessibilidade do portador de deficiência (**tabela 1**, página 136).

Poltronas, cadeiras e bancos – devem ser providos de encosto e ter uma altura um pouco menor que a do assento da cadeira de rodas,

cerca de 0,46m de altura do piso, preferencialmente com espaço livre ou reentrância na sua parte inferior.

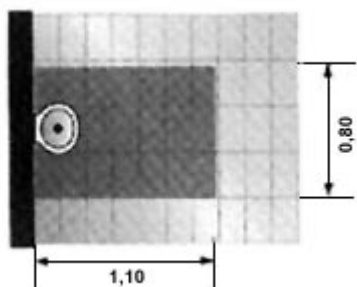
Armários – com a parte inferior instalada a 0,30m do piso, deixando o espaço abaixo livre de qualquer saliência ou obstáculo, a fim de permitir aproximação frontal. Altura máxima para a utilização do armário de 1,20m a partir do piso (**figura 30**). Puxadores e fechaduras na faixa de conforto de 0,80m a 1,00m de altura do solo.

Banheiros

Áreas sociais – devem situar-se em locais acessíveis, próximos à circulação principal, devidamente sinalizados, com no mínimo 5% do total de cada peça adequado ao uso de portador de deficiência ou, em caso de sanitários menores, com uma unidade de cada peça adequada a esse fim.

Área de transferência e aproximação – permitem utilização da peça sanitária, pelo portador de deficiência, mediante transposição da pessoa para a peça ou a chegada junta à mesma. Dimensões de 1,10m por 0,80m, situadas frontal ou lateralmente à peça.

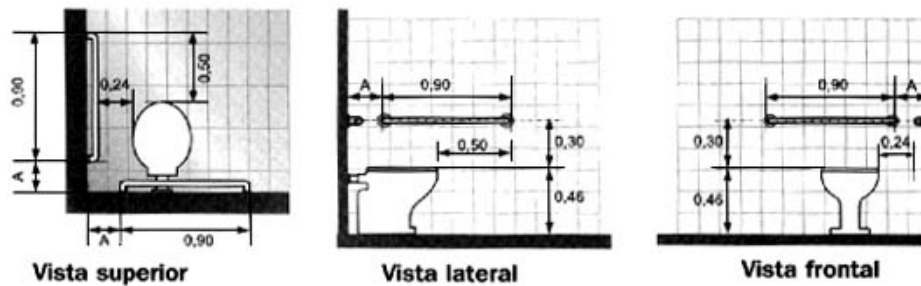
Mictório: aproximação frontal (**figura 12**).



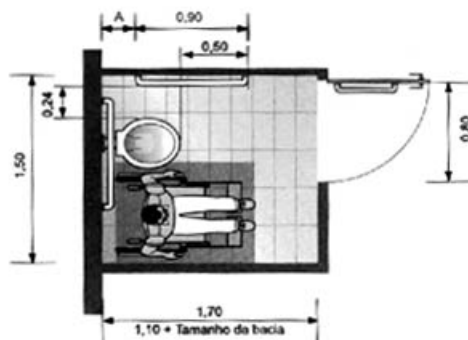
Barras de apoio – fixas ou retráteis, firmemente instaladas, possuindo diâmetro de 3,5 a 4,5 cm e se instaladas em paredes ou divisórias, distando desta no mínimo 4 cm.

Barra sanitária (apoio e transferência) – barras horizontais na lateral e no fundo, junto à bacia a 0,30 m de altura em relação ao assento, comprimento mínimo de 0,90m e distância máxima de 0,24m da face

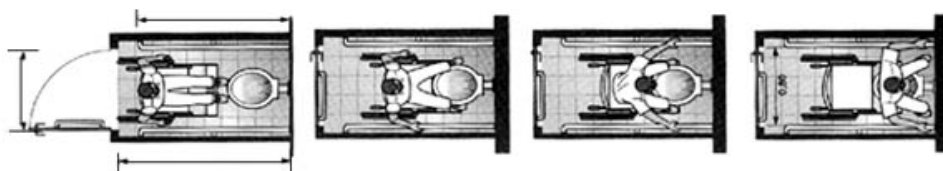
lateral da bacia. Barra lateral posicionada de modo a avançar 0,50m da extremidade frontal da barra (**figura 13**).



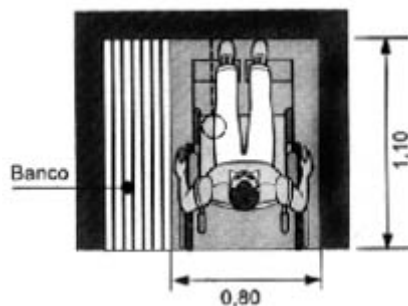
Vaso sanitário – transferência frontal e lateral boxe bacia sanitária: dimensões mínimas de 1,50m por 1,70m, para permitir transferência frontal e lateral (**figura 14**).



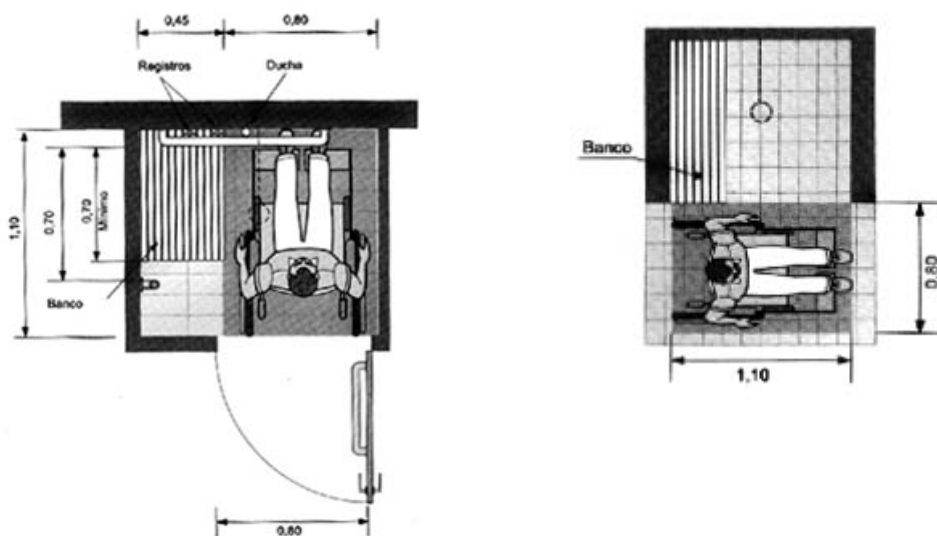
Vaso instalado na parede de menor dimensão, porta do boxe com vão livre mínimo de 0,80m, área de abertura da porta sem interferir com área de transferência (recomenda-se que a porta abra para o lado externo). Boxes que permitam apenas transferência frontal devem ter barras nas duas laterais da bacia sanitária (**figura 15**).



Chuveiro e ducha: transferência lateral ao banco (**figura 16**).



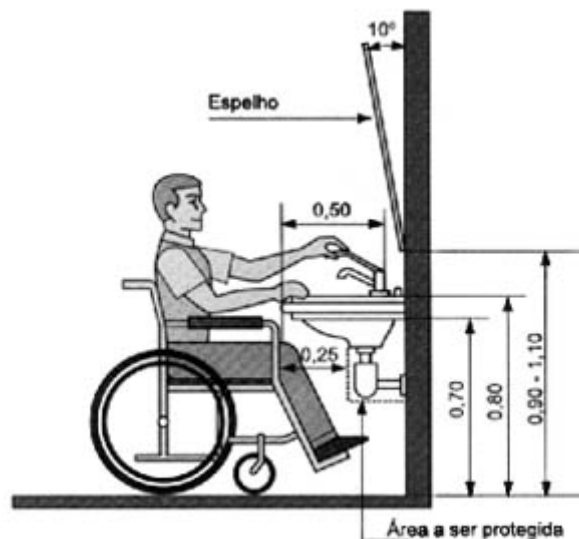
Boxe chuveiro/ducha: de transferência interna: dimensões mínimas livres no interior do boxe de 0,80m por 1,10m (**figura 17**); de transferência externa (**figura 18**): dimensões mínimas de 0,90m por 1,10m, por-



tas de correr/abertura para o lado externo (local de transposição da cadeira/ banco, tipo basculante, livre de barreiras). Porta do boxe com vão livre de 0,80m, desnível máximo de 1,5cm. Boxe com banco de profundidade mínima de 0,45m, a 0,40m do piso e comprimento mínimo de 0,70m. Devem ter ducha normal tipo telefone e registros tipo monocomando, de preferência acionados por alavanca, a uma altura

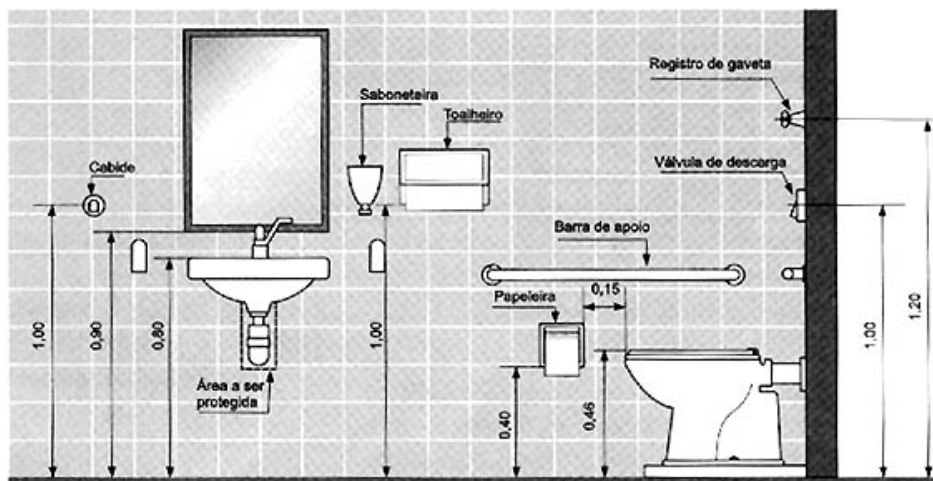
máxima de 1,00m, na parede lateral do banco. Boxe com barra horizontal e vertical, esta localizada na parede do encosto do banco, com 0,80m de comprimento e a 0,90m de altura do piso. Barra em L fixada na parede lateral do banco, com altura de 0,90m para o segmento horizontal. Segmentos de 0,80m e a distância entre as faces externas das barras 0,70m.

Lavatório: aproximação frontal: suspenso, sem coluna ou gabinete de sustentação, fixado a 0,80m do piso, altura livre 0,70m. Sifão e tubulação situados a 0,25m da face externa frontal, com dispositivo de proteção. Comando da torneira a 0,50m no máximo da face externa frontal do lavatório (**figura 19**). Torneiras tipo monocomando, acionadas



por alavanca, célula fotoelétrica ou similar. Uso de barras facultativo (para pessoas com mobilidade reduzida não precisarem se apoiar no lavatório)

Acessórios sanitários (figura 20)



Estacionamento e áreas externas

Estacionamento: vagas para estacionamento de veículos dirigidos por pessoas portadoras de deficiência física devem obrigatoriamente:

Quando afastadas da faixa de travessia de pedestres, conter espaço adicional para circulação de cadeira de rodas;

Estar ligadas a circulações adequadas, por meio de rebaixamento de guias e rampas nos passeios ou outros meios de acessibilidade;

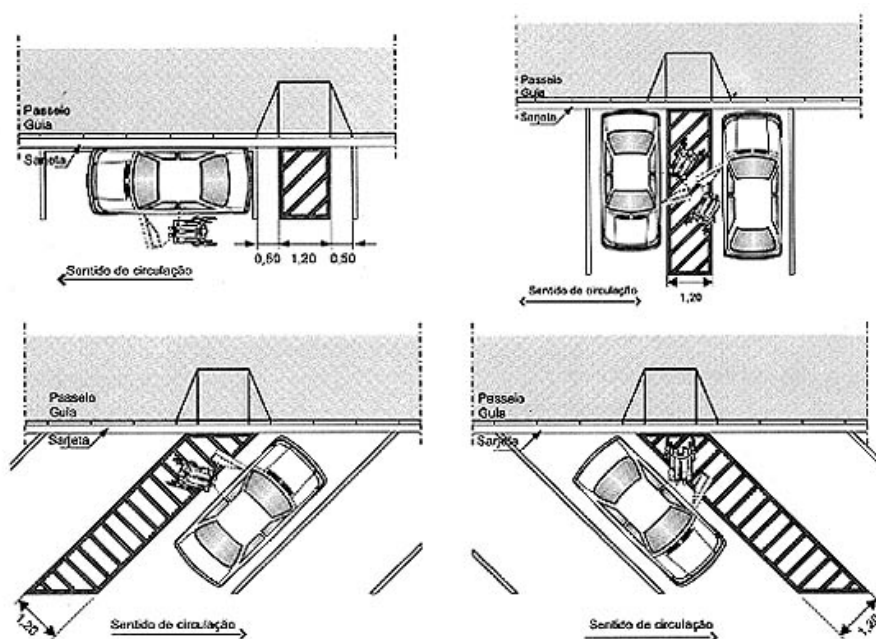
Ter piso nivelado, firme e estável;

Estar localizadas, o mais próximo possível, de acessos ou pólos de atração, garantindo que o caminho a ser percorrido pela pessoa portadora de deficiência seja o menor possível e livre de barreiras e de obstáculos;

Evitar a movimentação entre veículos ou em áreas de circulação não adequadas;

Ser sinalizadas com o Símbolo Internacional de Acesso.

Vagas devem ter além das dimensões mínimas fixadas pela Legislação Nacional de Trânsito e pelas Legislações Estadual e Municipal, um espaço adicional de circulação com 1,20m de largura mínima, quando afastada da faixa de travessia de pedestres.



Para segurança e conforto do embarque e desembarque se possível devem ser previstos adicionais:

Construção de baia avançada no passeio, se a largura e o volume de pedestres o permitirem;

Rebaixamento total do passeio junto à vaga.

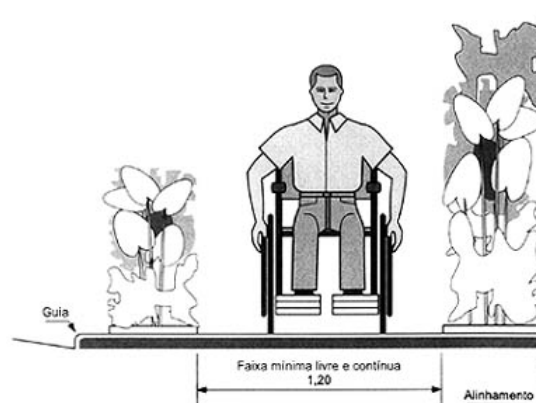
Estacionamento interno: o número de vagas estabelecido conforme demanda verificada pelos veículos dirigidos por pessoas portadoras de deficiência, prevendo-se um mínimo.

Rampas em passeio – faixa de circulação nos passeios e calçadas ligados ao leito carroçável por meio de rebaixamentos das guias, com

rampas nos passeios ou quaisquer outros meios de acessibilidade. Rampas construídas, sempre que possível, na direção do fluxo de pedestres. Bordas afuniladas, eliminando-se mudanças abruptas de nível de superfície da rampa em relação ao passeio. Rampas livres de mobiliário, barreiras e obstáculos e alinhadas entre si.



Jardins – deve-se evitar na escolha das espécies vegetais, aquelas que causem interferências com a circulação e acesso de pessoas portadoras de deficiência. Deve ser evitado em áreas adjacentes às de circulação e descanso:



Plantas venenosas ou com espinhos;

Trepadeiras, plantas rasteiras ou outras formas invasivas, ou que necessitem constante manutenção;

Plantas cujas raízes possam danificar o pavimento;

Plantas que possam causar prejuízos ao movimento das cadeiras de rodas ou aos elementos de drenagem tornando o piso escorregadio;

Plantas com ramos pendentes, de forma a garantir altura livre mínima nas áreas de circulação com 2m a partir do piso.

Notas sobre o relacionamento com o deficiente

Com o objetivo de fornecer à empresa o conhecimento necessário para o desenvolvimento de adequada atitude com as características das diferentes deficiências, desmistificando barreiras e estabelecendo uma comunicação antes dificultada pelo preconceito, indicamos a seguir noções gerais sobre algumas especificidades desse relacionamento.

É interessante salientar que a maior das regras é romper com o preconceito, usando a espontaneidade para essa comunicação: havendo interesse e respeito ela acontece sem maiores dificuldades.

O constrangimento inicial existe sempre que nos defrontamos com a situação nova de estar com um deficiente. Convém lembrar que a deficiência é natural para ele e que ver, ouvir, falar, correr fazem parte da história da vida, não são questões proibidas. A dificuldade de relacionamento não deve ser transformada nem em proteção nem no preconceito de tratá-lo como incapaz.

Acredite sempre no potencial do deficiente, dando a ele a oportunidade de se realizar, de acertar, de errar, de tentar, de decidir. Nunca o subestime ou superproteja: o deficiente deseja sempre ser igual, ter uma vida normal.

Deficiência Auditiva

1. Ao precisar falar com uma pessoa surda, chame sua atenção sinalizando sua intenção.
2. Fale pausada e claramente, de frente para o surdo, que fará a leitura labial de suas palavras.
3. Evite objeto ou gestos na frente dos lábios, procurando dar boa visibilidade à sua fala.
4. Seja expressivo em seus sentimentos, pois o surdo não perceberá as mudanças na entonação da sua voz.
5. Quando não entender o que uma pessoa surda falou, peça para repetir ou escrever, insista até conseguir resultado.

Deficiência Física:

1. Pergunte se o deficiente precisa de ajuda, como e quando a deseja. Lembre-se de que cada tipo de deficiência física requer uma maneira diferente de cooperação.
2. Converse com o deficiente sem constrangimento, não receie tocar em questões relacionadas com sua deficiência, elas fazem parte de seu cotidiano.
3. Não esqueça que a cadeira de rodas é parte da vida do deficiente que a utiliza.
4. Ao ajudar na transferência de um deficiente em cadeira de rodas, siga exatamente suas instruções.
5. Se possível converse sentado com um deficiente em cadeira de rodas.

Deficiência Mental:

1. Não se preocupe com seu constrangimento em estar com um deficiente mental, essa é a reação comum frente ao desconhecido da situação. Procure agir com naturalidade e respeito.
2. Cumprimente-o e trate-o com atenção. A conversa deve ter frases simples e diretas.
3. Evite a superproteção, ajudando apenas quando necessário.
4. Um deficiente mental deve ser tratado segundo sua idade. Trate um adulto como adulto e uma criança como criança.
5. O deficiente mental é em geral uma pessoa carinhosa, algumas vezes com dificuldade de comunicação; lembre-se disso no seu relacionamento.

Deficiência Visual:

1. Pergunte ao deficiente visual se precisa de ajuda e como a deseja.
2. Para guiar um cego ele deve segurar seu braço ou seu ombro. Informe-o dos obstáculos que surgirem no caminho. Ao guiá-lo para uma cadeira, leve sua mão para o encosto e informe se a cadeira tem braços.
3. Avise quando você for se retirar do local onde estão juntos.
4. Ao explicar direções seja claro e específico, indique os obstáculos e procure dimensionar a distância, perguntando também se as informações são suficientes.
5. Informe sobre o motivo de uma sirene ou alarme.

Definimos a seguir, de um modo direto e simples, alguns termos relacionados com a questão da deficiência, a fim de facilitar sua compreensão.

acessibilidade – Qualidade de locais acessíveis ao deficiente, relaciona-se com a adequação de edificações e de mobiliário urbano ao deficiente, algumas vezes através da eliminação de barreiras arquitetônicas outras através de construções adequadas.

amblíope – Pessoa portadora de baixa visão.

amputado – Pessoa que não tem um membro do corpo.

autismo – Síndrome caracterizada pelo desligamento da realidade.

Braille – Sistema de escrita em relevo usada para a leitura e escrita do cego.

classe especial – Classe escolar destinada a atender ao deficiente.

comunicação total – Metodologia de comunicação para surdos que utiliza várias formas alternativas de linguagem, inclusive os gestos e a fala.

deficiente – Pessoa que apresenta perda irreversível de membro ou função de seu organismo, o que não a impede de, através das mais variadas compensações, levar uma vida normal.

deficiente auditivo – Pessoa que apresenta perda total (surda) ou parcial da audição, não corrigível por meio de aparelhos, e para a qual são indicados recursos didáticos, terapêuticos e tecnológicos especiais a fim de que possa usufruir dos processos de comunicação adequados.

deficiente físico – Pessoa que apresenta ausência de um ou mais membros (amputadas) ou perturbação motora decorrente de lesão do sistema nervoso central (paraplégicas, tetraplégicas, paralisadas cerebrais). Diz-se também de qualquer deficiente.

deficiente mental – Pessoa que apresenta desempenho intelectual significativamente abaixo da média, resultado de lesão ou síndrome irreversível, que se manifesta durante a infância e se caracteriza por grande dificuldade de aprendizagem e de adaptação social (retardado mental).

deficiente motor – O mesmo que deficiente físico.

deficiente múltiplo – Pessoa que apresenta duas ou mais deficiências associadas.

deficiente sensorial – Pessoa que apresenta deficiência dos sentidos, ou seja, o deficiente auditivo ou visual.

deficiente visual – Pessoa que apresenta perda total (cego) ou parcial (amblíope) da visão não corrigível com o uso de lentes e para a qual são indicados recursos didáticos, terapêuticos e tecnológicos especiais a fim de que possa usufruir dos processos de comunicação adequados.

ensino especial – Subsistema de ensino integrado destinado a atender às necessidades de aprendizagem específicas das pessoas com necessidades especiais, inclusive dos deficientes.

excepcional – Terminologia ultrapassada usada para designar o deficiente mental, os deficientes de um modo geral e os superdotados.

hemiplégico – Pessoa que tem paralisia de um dos lados do corpo.

integração – Chave da postura atual em relação ao deficiente, que prega a sua participação na sociedade como base para a cidadania.

leitura labial – Apreensão da fala através da leitura dos movimentos da boca e do rosto.

leitura tátil – Leitura da escrita em Braille.

língua de sinais – É a língua materna dos surdos, formada por uma linguagem gestual estruturada. Existe uma Língua Brasileira de Sinais.

mongolóide – Denominação comum, ultrapassada, para pessoa portadora de Síndrome de Down.

órtese – Aparelho que substitui funções perdidas ou deficientes de um membro que não tenha sido amputado.

paralisia cerebral – Limitações psico-motoras resultantes de lesão do sistema nervoso central, apresentando diferentes formas de comprometimento, com ou sem deficiência mental.

paralisia infantil – Nome comum para poliomielite, doença infecciosa aguda que se caracteriza por deixar sequelas de paralisia e atrofia muscular.

paraplégico – Pessoa que tem paralisia dos membros inferiores do corpo.

pessoa portadora de deficiência – Terminologia atualmente utilizada para designar o deficiente, dentro da concepção de que a pessoa não é deficiente mas apenas porta uma deficiência.

pessoa portadora de necessidades especiais – Terminologia atualmente utilizada para designar pessoas que apresentam necessidades especiais devido a doença, deficiência, superdotação ou outra diferença significativa.

prótese – Aparelho que substitui funções perdidas ou deficientes de um membro ou parte dele.

reabilitação – Processo desenvolvido a fim de possibilitar o alcance de nível ótimo de funções comprometidas por doença ou deficiência. No caso de deficientes envolve um trabalho multidisciplinar que visa sua integração social.

reabilitação profissional – Processo de reabilitação voltado para a obtenção e conservação de um emprego ou trabalho adequado.

Síndrome de Down – Síndrome causada por acidente genético, comumente conhecida como mongolismo, caracterizada por alteração no cromossomo 21.

terapia da fala – Processo de tratamento referente à linguagem oral.

tetraplégico – Pessoa que tem paralisia dos membros inferiores e superiores do corpo.

visão subnormal – Acentuada e irreversível redução da acuidade visual que não se corrige por meio de lentes (cegueira parcial).

Uma proposta de mudança, uma instituição diferente

O Instituto Brasileiro de Defesa dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, IBDD, é uma organização não governamental, sem fins lucrativos, que trabalha com o objetivo de ter participação na construção e defesa dos direitos de cidadania das pessoas portadoras de deficiência em nosso país, atuando através de: atendimentos pessoais, escritório de defesa dos direitos, núcleo de mercado de trabalho, centro de profissionalização, centro de esporte e cidadania, terceirização de mão-de-obra, prestação de serviços, consultoria, banco de dados, site especializado.

Missão

Liderar a construção da cidadania das pessoas portadoras de deficiência no Brasil.

Visão

Ser referência na questão da pessoa portadora de deficiência no Brasil.

Estratégias

Trabalhar por uma nova postura na questão da pessoa portadora de deficiência, buscando inserir esta problemática entre as principais questões sociais discutidas no Brasil.

Desenvolver projetos exemplares produzindo modelos inovadores de atuação conjunta da sociedade organizada e do Estado, agindo no sentido de tirar da marginalidade a questão, com o objetivo final de trabalhar pela integração social da pessoa portadora de deficiência e a construção de sua cidadania.

Escritório de advocacia

Um escritório especializado em direito de pessoas portadoras de deficiência, com atuação tanto em ações individuais quanto coletivas, na aplicação da Lei 7853/89 e demais legislações específicas. Este é o diferencial do Núcleo de Advocacia do IBDD, entidade que entende que o cumprimento e o respeito às leis é ponto fundamental para a construção da cidadania.

Segundo o pensamento do IBDD, é necessário participar da construção dos direitos individuais, sociais e coletivos das pessoas portadoras de deficiência, obter o cumprimento do dever do Estado, com a participação da sociedade, dar acesso aos diferentes serviços que formam e constroem a cidadania de cada um dos brasileiros: prevenção, saúde, reabilitação, educação, profissionalização, emprego, justiça, acessibilidade, entre outros.

A Lei 7853/89 é pioneira e garante o acesso de pessoas portadoras de deficiência a escolas, empregos, serviços e prédios. Pune, com até quatro anos de prisão, quem as trata com preconceito, negando-lhes trabalho sem 'justa causa'. E prevê educação especial, gratuita, em estabelecimentos privados ou públicos.

A equipe de advogados do IBDD tem um alto índice de causas ganhas, o que indica tanto a sua boa formação jurídica como a experiência em casos de flagrante desrespeito aos direitos das pessoas portadoras de deficiência.

Essa expertise foi atestada pela própria Ordem dos Advogados do Brasil – Seção Rio de Janeiro e Comissão dos Direitos Humanos e Assistência Jurídica – que conferiu certificado de honra ao mérito ao IBDD, em 2002, em reconhecimento à dedicação e contribuição à causa da defesa dos direitos humanos.

O IBDD também colabora com as mais diversas instituições na organização de documentos básicos necessários para a atuação adequada na área social.

Núcleo de trabalho

Contrate uma pessoa portadora de deficiência

Capacidade de trabalho em grupo, objetividade, persistência e superação de obstáculos são algumas das características da pessoa portadora de deficiência que estão diretamente ligadas às atuais exigências do mercado de trabalho.

O diferencial do IBDD na seleção desses trabalhadores se estabelece pela ampla experiência multiprofissional e de vida de sua equipe, gerando: maior conhecimento do perfil das pessoas portadoras de deficiência; maior experiência em compatibilizar deficiência e profissões; conhecimento qualificado para realizar a sensibilização da empresa; melhor preparo para aprimorar o relacionamento da empresa com a pessoa portadora de deficiência; comprovada experiência em profissionalização, otimizando o sucesso da inserção no mercado de trabalho.

Para apoiar o profissional e sua empresa na contratação de profissionais portadores de deficiência presta os seguintes serviços:

I. Contratação direta

Dar suporte à empresa no processo de contratação da pessoa portadora de deficiência através de:

1. disponibilização de currículos;
2. análise das necessidades da empresa;
3. verificação da compatibilidade de cargos e tipo de deficiência;

4. levantamento das condições de acessibilidade e propostas simplificadas de adaptação;

5. palestras e apresentações de sensibilização;

6. recrutamento de pessoas portadoras de deficiência: triagem, seleção, dinâmica de grupo, entrevista, encaminhamento;

7. acompanhamento do dia a dia da integração do trabalhador, apoiando a empresa e seus empregados;

8. workshops.

Os serviços podem ser realizados de acordo com as necessidades da sua empresa, combinados ou isoladamente.

Os itens 1 a 5 são prestados gratuitamente.

II. Contratação através de terceirização de mão-de-obra

Prestar serviços em sua empresa através de contrato de terceirização de pessoas portadoras de deficiência empregadas do IBDD.

Centro de profissionalização

O centro de profissionalização foi criado com o apoio das Fundações VITAE e AVINA para qualificar e formar novos talentos para o mercado de trabalho.

Visa preparar o profissional portador de deficiência para lidar com situações concretas de trabalho, oferecendo condições de desenvolvimento pessoal, profissional e social.

Desenvolve treinamentos específicos para formação e reciclagem profissional para empresas e instituições.

Objetivos:

Qualificar profissionalmente o portador de deficiência; aprimorar a identidade e a postura profissional; promover o desenvolvimento pessoal, profissional e social; desenvolver trabalho com empresas que desejem utilizar os cursos do IBDD para aperfeiçoamento de seus empregados; desenvolver atividades de extensão universitária e conscientização sobre temas relacionados às pessoas portadoras de deficiência.

Os cursos são realizados em parceria com o Senac Rio, responsável também pela emissão dos certificados.

O material didático é fornecido gratuitamente aos alunos.

O IBDD põe à disposição dos alunos uma sala de estudos com computador, impressoras braille e comum, telefone para deficientes auditivos.

Faz parte do programa dos cursos a prontidão para o trabalho, que pretende através de dinâmicas de grupo e de testes psicológicos, orientar e ajudar na inserção profissional.

Núcleo de esportes

O Núcleo de Esportes do IBDD visa ao desenvolvimento do esporte para portadores de deficiência, buscando atingir uma dimensão social que abrange não somente sua integração, mas também, um processo de conscientização da sociedade, através da divulgação de suas potencialidades. Procura ainda atuar no desenvolvimento do esporte paraolímpico, cooperar com sua estruturação e apoiar o fortalecimento dos clubes.

Através do Centro de Esporte e Cidadania, patrocinado pela Petrobras, realizamos atividades sócio-lúdico-desportivas com o objetivo de difundir e fortalecer sua prática para crianças, jovens e adultos portadores de deficiência, estimular a solidariedade do grupo e conscientizar a comunidade.

O Centro pretende garantir o pleno exercício da cidadania das pessoas portadoras de deficiência através da conscientização, reabilitação e inserção social que o desenvolvimento do esporte de base propicia assim como identificar e apoiar novos talentos para o esporte de competição.

A participação do público é incentivada a fim de melhor informar sobre as características de vida e de cidadania das pessoas portadoras de deficiência.

No Centro de Esporte e Cidadania se praticam as seguintes modalidades esportivas: judô de cegos e deficientes visuais, futebol de paralísados cerebrais, xadrez de cegos e deficientes visuais, tênis de mesa de deficientes físicos, natação, halterofilismo de deficientes físicos, atle-

tismo para deficientes físicos, futebol de amputados e basquete em cadeira de rodas.

Uma equipe composta por treinadores, médico, psicóloga, assistente social e fisioterapeuta está preparada para dar apoio aos participantes do Projeto.

O IBDD tem um histórico de vitórias com três medalhas de ouro nas Paraolimpíadas de Sidney em 2.000 e se prepara para a conquista de novas medalhas em Atenas, 2004.